

Samen voor een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers

Regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers

Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen

Voor en door de regiogemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen

Versie: februari 2022

Inhoud

1. Samen naar een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers 4

1.1 REGIONALE SAMENWERKING 5

1.2 AANTALLEN EN OPGAVE 7

1.3 DOORBAAK 9

1.4 LEESWIJZER 10

2. Speerpunten met een vitale coalitie 11

2.1 SPEERPUNTEN 11

2.2 MAATWERK PER SUBREGIO EN REGIOGEMEENTE 14

2.3 IN COPRODUCTIE MET PARTNERS IN HET VELD 15

3. Van ambitie naar regionaal beleidskader 20

3.1 VOLDOENDE AANBOD VAN GOEDE KWALITEIT 21

3.1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio 21

3.1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio 25

3.2 REGISTRATIE EN INFORMATIE 28

3.2.1 Registratie, registratie, registratie 28

3.3 DE INTERNATIONALE WERKNEMER CENTRAAL 29

3.3.1 Communicatie met de internationale werknemer 29

3.3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen 29

3.3.3 Onderwijs en scholing 30

3.4 COMMUNICATIE EN PARTICIPATIE 31

3.4.1 Communicatie en participatie van omwonenden 31

3.4.2 Kennisvermeerdering 32

3.5 CONTROLE EN HANDHAVING 33

3.5.1 Controle en handhaving 33

3.5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen 34

3.6 REGIONALE SAMENWERKING 35

3.6.1 Governance 35

3.6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages 36

3.6.3 Regionaal handelingsperspectief 36

4. Organisatie en uitvoering 37

4.1 GOVERNANCE 37

4.2 UITVOERING 38

5. Indicatieve begroting 41

6. Monitoring 42

1. Samen naar een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers

Internationale werknemers (arbeidsmigranten) zijn de onzichtbare kracht van onze economie. Of het nu gaat om de aardbeien die in de winkel liggen of het pakketje dat wordt thuisbezorgd, altijd komen er internationale werknemers aan te pas. Helaas worden zij niet altijd onder goede omstandigheden gehuisvest. Zo ook niet in de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen. Het gaat hierbij met name om de internationale werknemers die minder hoog geschoold zijn en daarmee lager betaald werk verrichten, met name afkomstig uit de Midden-, Oost- en soms Zuid-Europese landen. Het beleidskader gaat niet over de positie van de hoog opgeleide 'expats'[1].

De 18 gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen hebben daarom de handen ineen geslagen om samen voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers die in de regio werken te faciliteren. Met deze ambitie willen de regiogemeenten internationale werknemers een goed vestigings- en leefklimaat bieden. Het tekort aan goede en veilige huisvesting van internationale werknemers leidt tot meerdere problemen in onze regio. Allereerst leidt ondermaatse huisvesting tot gezonds- en veiligheidsrisico's voor de internationale werknemer zelf en tot overlast voor omwonenden, waardoor de (ervaren) leefbaarheid (in voornamelijk de bebouwde kom) onder druk komt te staan. Een bijkomend probleem is dat, doordat werkgevers (al dan niet genoodzaakt) en huisjesmelkers (al dan niet bewust) woningen opkopen om daar internationale werknemers in te huisvesten, de beschikbaarheid van betaalbare woningen voor andere inwoners van onze regio in het gedrang komt.

Daarnaast is voldoende aanbod van huisvesting voor internationale werknemers een cruciale vestigingsfactor dat internationale werknemers doet besluiten al dan niet in onze regio de handen uit de mouwen te steken. En hun inzet is van groot belang om de economie van onze regiogemeenten in de benen te houden, vooral in die sectoren waar veel internationale werknemers werken. De aanwezigheid van stuwende sectoren als de fruitteelt, (glas)tuinbouwsector, logistiek (inclusief distributie), bouw, en industrie betekent ook dat onze regio in grote mate afhankelijk is van de inzet van internationale werknemers om onze economische motor draaiende te houden. Voor de logistieke sector alleen al, verwacht STEC-groep dat er tot 2030, 9.000 nieuwe logistieke medewerkers nodig zijn. Wanneer gekeken wordt naar de Economische Transformatie Monitor (een tool dat het extra benodigd aantal werknemers inschat), die voor de regio is opgesteld, dan is de verwachting dat de regio tot 2030 in totaal 85.000 tot 117.000 nieuwe werknemers nodig heeft. Dit is voornamelijk vervangingsvraag. Onze regionale arbeidsmarkt staat vanwege vergrijzing te springen om personeel. Dit is echter in veel thuislanden waar internationale werknemers vandaag komen inmiddels ook het geval en door stijgende lonen en verbeterde

[1] Internationale werknemers worden in dit stuk als volgt gedefinieerd: Personen die in Nederland legaal tijdelijk (tot 3 jaar) laaggeschoold werk verrichten of werkzoekende zijn, maar die niet de intentie hebben zich permanent in het werkland te vestigen.

arbeidsvoorwaarden, wordt het voor internationale werknemers steeds aantrekkelijker om in het thuisland te blijven.

Echter de belangrijkste reden voor de regio om nu over te gaan op een regionaal beleidskader, is dat het gaat om *mensen*. Mensen die huis en haard verlaten om in onze regio tijdelijk werk te verzetten. Zij verdienen het, net als alle andere inwoners van onze regio, om goed en veilig in onze regio te kunnen wonen. Wij kiezen er daarom ook bewust voor om te spreken van internationale werknemers en niet van arbeidsmigranten, vanwege de negatieve connotatie en het vermeend discriminatoir karakter van dit woord. Alle werknemers in onze regio verdienen het om goed en veilig gehuisvest te worden. Hoe lang iemand in onze regio werkt of waar hij of zij vandaan komt, speelt daarin geen rol.

1.1 Regionale samenwerking

De 18 gemeenten in de regio werken al langer op verschillende dossiers samen door onder andere het uitwisselen van kennis en het voeren van regulier bestuurlijk overleg. Dat de regiogemeenten er nu voor kiezen om ook samen de schouders te zetten onder het faciliteren van voldoende en veilige huisvesting voor internationale werknemers, komt voort uit het besef dat de regiogemeenten alleen samen het probleem kunnen oplossen. De regio vormt immers samen een waterbed, wat inhoudt dat onwenselijke partijen/praktijken zich verplaatsen naar het punt waar zij nog de meeste ruimte krijgen. Hierdoor verplaatst het probleem zich, maar wordt het niet opgelost.

Eind 2020 heeft de Groene Metropoolregio de samenwerking tussen en met de regiogemeenten geïntensiveerd met het sluiten van de Woondeal Arnhem – Nijmegen. Onderdeel van de Woondeal is het maken van afspraken over het huisvesten van specifieke doelgroepen, waaronder internationale werknemers vanwege de groeiende arbeidsvraag van werkgevers die niet door lokale arbeidskrachten kan worden ingevuld.

Dit heeft geleid tot de ‘startnotitie internationale werknemers’ waarmee groen licht werd gegeven om te komen tot een regionaal beleidskader waarin regionale uitgangspunten worden geschetst voor de huisvesting van internationale werknemers. Een beleidskader dat de ambitie heeft om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren waardoor het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers wordt verbeterd. Dit betekent niet dat het beleidskader alleen oog heeft voor de ruimtelijke kaders die bij huisvesting komen kijken, integendeel. Het regionaal beleidskader dat nu voorligt heeft een integraal karakter door niet alleen zorg te dragen voor het stellen van kwaliteit- en beheereisen van nieuwe huisvesting en de controle daarop, maar ook registratie in de RNI/BRP stimuleert; kennisvermeerdering tussen regiogemeenten bevordert; kaders schetst voor communicatie richting omwonenden én internationale werknemers; de

zelfredzaamheid en de ontwikkelkansen van internationale werknemers bevordert en de bestuurlijke en ambtelijke samenwerking versterkt.

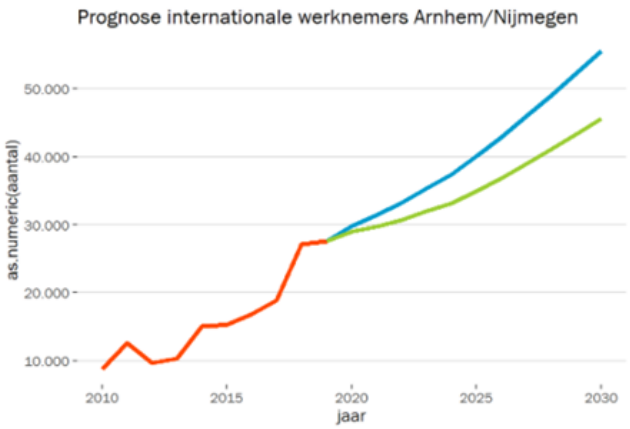
De regiogemeenten zijn te allen tijde aan zet. Het regionaal beleidskader tracht ontwikkelingen te versnellen door het faciliteren van de regionale samenwerking. De verantwoordelijkheid voor het faciliteren van voldoende locaties voor huisvesting en het verwerven van (politiek) draagvlak ligt uiteraard op lokaal niveau, maar de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen faciliteert zoveel mogelijk door kaders te scheppen, kennis en ervaring in te brengen, het overleg met hogere overheden en marktpartijen te faciliteren en het genereren van gezamenlijke doorzettingsmacht.

De regiogemeenten staan niet alleen aan het roer om de ambities waar te maken en pakken deze dan ook samen op met partners in de markt: werkgevers (waaronder uitzenders), huisvesters en andere verblijfsbieders. Met de partijen die dezelfde lat willen leggen als de regiogemeenten, gaan we op korte termijn een convenant (samenwerkingsovereenkomst) aan waarbij wordt ingezet op het samen realiseren van voldoende huisvesting van goede kwaliteit in de regio om zo internationale werknemers een goed vestigings- en leefklimaat te bieden.

Ook wordt intensieve samenwerking gezocht met de provincie Gelderland, omliggende regio's, het Rijk en Duitsland. De opbrengst van gesprekken die gevoerd zijn met de overheids- en marktpartijen zijn verwerkt in dit voorliggend beleidskader en biedt de basis om verdere afspraken te maken met deze partners.

Het regionaal beleidskader is in nauwe coproductie met stakeholders uit onze regio vormgegeven. Het vertrekpunt voor het regionaal beleidskader is de stand van zaken, de zogeheten foto, van de regio. De foto is gemaakt langs vier sporen: een beleidsscan, interviews, een cijfermatige analyse van het aantal wonende en werkende internationale werknemers en een analyse van de arbeidsmarkt van de toekomst. Op basis van de foto is er dialoog gevoerd met zowel bestuurders uit de regio Arnhem – Nijmegen als betrokken stakeholders in de vorm van een Regiodag in oktober 2021 en een Regionaal congres huisvesting arbeidsmigranten, georganiseerd door de provincie Gelderland, in december 2021. De concept bouwstenen die op basis van de foto en de dialoog zijn gevormd, zijn vervolgens voorgelegd aan stakeholders in een focusgroepbijeenkomst in januari 2022.

1.2 Aantallen en opgave



Figuur 1: Scenario's van de mogelijke ontwikkeling van het aantal werkende internationale werknemers in de regio Arnhem – Nijmegen (Decisio, 2021).

Het regionaal beleidskader betekent een grote stap in de aanpak om te komen tot voldoende huisvesting van internationale werknemers van goede kwaliteit. Op basis van onderzoek naar het geactualiseerde aantal wonende en werkende internationale werknemers in de provincie Gelderland uit 2021, werd door bureau Decisio voor de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen ingeschat dat het aantal internationale werknemers dat in de regio werkt eind 2019, op 29.245 internationale werknemers lag[2].

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat er aan dit soort kwantitatieve onderzoeken, haken en ogen zitten. Zo schrijven internationale werknemers zich, om verschillende redenen, niet altijd in, in de BRP. Daarnaast baseert de microdata waar in het onderzoek van Decisio gebruik van is gemaakt, zich op de plaats waar de loonbelasting wordt geheven. Maar de plek waar de loonbelasting wordt gegeven is niet altijd de woonplaats van de internationale werknemer. Hierdoor zullen de cijfers van werkzame internationale werknemers in gemeenten waar uitzendbureaus zijn gevestigd, relatief hoger uitvallen. De cijfers die wij nu voor handen hebben, zijn dus incompleet waardoor deze een stevige onzekerheidsmarge kennen. Het is daarmee dus ook van groot belang dat de regiogemeenten de komende tijd actief samen met uitzenders en huisvesters afspraken maken over de registratie van arbeidsmigranten in hun gemeenten om het globale beeld wat het Decisio onderzoek biedt, verder aan te kunnen scherpen.

Trend

Wanneer de trend die zich tussen 2010 en 2019 voordeed wordt doorgetrokken, onderscheiden zich twee scenario's die een doorkijkje bieden voor het aantal internationale werknemers dat de regio in 2030 nodig zal hebben: variërend van ongeveer 45.000 internationale werknemers (laagscenario) tot ongeveer 55.000 (hoog scenario) internationale werknemers.

[2] Het onderzoek van Decisio richt zich op het aantal wonende en werkende arbeidsmigranten zoals gedefinieerd door de IND: buitenlandse mensen met een inkomensgrens tot een bepaalde hoogte (MBO niveau). Buitenlandse werknemers met een hogere inkomensgrens zijn kennismigranten en zijn als zodanig niet meegenomen in het onderzoek

Er is een aantal belangrijke achterliggende factoren die de ontwikkeling van het aantal internationale werknemers zal bepalen, die slechts beperkt door de stakeholders in de regio te beïnvloeden is, zoals:

- De mate van innovatie van bedrijfsprocessen: naar mate bedrijfsprocessen (zoals order-picking of pluk- en teeltwerkzaamheden) worden geïnnoveerd – bijvoorbeeld door robotisering, zijn minder internationale arbeidskrachten nodig;

- De beschikbaarheid van internationale werknemers: De regio concurreert om schaarse arbeid met andere regio's in Nederland en met andere landen zoals bijvoorbeeld Duitsland en Denemarken. Tegelijkertijd worden in het thuisland van internationale werknemers de arbeidsvoorwaarden steeds beter. De mate waarin de regio aantrekkelijk kan blijven voor internationale werknemers zal ook het aanbod ervan beïnvloeden. De beschikbaarheid van adequate huisvesting is daarin een belangrijke randvoorwaarde;

- Het aantrekken door de regio van additionele bedrijvigheid waarvoor inzet van internationale werknemers nodig is. Zo wordt in andere regio's nagedacht over een zogenaamde 'bedrijfseffectrapportage' bij nieuwe bedrijvigheid. Ook voor de regio als geheel ligt hier de vraag in het kader van de verstedelijkingsstrategie hoe het economische profiel verder te ontwikkelen in relatie tot de opgave om internationale werknemers te huisvesten;

- De ontwikkeling van de tekorten op de arbeidsmarkt. In Nederland is een stevige vergrijzing op de arbeidsmarkt aan de orde. Hierdoor neemt de vervangingsvraag in allerlei beroepsgroepen toe. Dit is een autonome ontwikkeling die de sterkste aanjager voor de vraag naar internationale werknemers is. Daarbij zullen ook sectoren als de zorg en de energietransitie de komende jaren in toenemende mate gebruik moeten maken van internationale arbeidskrachten om onze economie draaiend te houden. Overigens zien we ook de tekorten op de Europese arbeidsmarkt vanwege vergrijzing en ontgroening toenemen wat de komende jaren de schaarste aan internationale werknemers zal vergroten.

Opgave

Het aantal werkzame internationale werknemers dat anno 2020 in onze regio werkt, is als volgt over de subregio's verdeeld. Van de ruim 29.000 werkzame internationale werknemers, werken er bijna 12.000 in de subregio Arnhem, 8.000 van hen werken in regio Liemers en een kleine 9.000 is werkzaam in subregio Rijk van Nijmegen.

Uit het geactualiseerde onderzoekt blijkt dat er bijna 11.000 internationale werknemers in onze regio wonen (gebaseerd op het aantal personen geregistreerd in de BRP). Zie figuur 2 voor een overzicht.

Regio	DECISIO (2017) Werkzaam	DECISIO (2017) Woonachtig	DECISIO (2020) Werkzaam	DECISIO (2020) Woonachtig	Bestaande initiatieven/ aanvragen
Regio Liemers	3.664	919	8.310	1.255	
Regio Arnhem	8.125	3.732	11.940	5.120	
Rijk van Nijmegen	5.494	3.406	8.995	4.470	
TOTAAL	17.283	8.057	29.245	10.845	**1.513**

Figuur 2: overzicht werkzame internationale werknemers naar subregio

We kunnen hieruit dus concluderen dat de realisatie van nieuwe huisvesting van internationale werknemers geen gelijke tred houdt met de groei van het aantal werkzame internationale arbeidskrachten in de regio. Hier ligt de meest urgente opgave voor de korte termijn. Gecombineerd met de verwachte groei van het aantal werkzame internationale werknemers tot 2030 (15.000 in het laagscenario tot 25.000 werkzame internationale werknemers in het hoog scenario) ligt hier dus een stevige uitdaging.

Voor circa 1.500 van hen liggen er in de verschillende gemeenten al plannen om tot een goede en veilige huisvesting te komen op nieuwe locaties[3]. Het gaat hier vooral om zogenaamde short- en midstay huisvesting voor internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) in onze regio werkzaam zijn.

1.3 Doorbaak

Hoewel de verantwoordelijkheid voor de huisvesting natuurlijk primair bij marktpartijen ligt en gemeenten dit faciliteren, betekent het regionaal beleidskader ook dat er nu op regionaal niveau met marktpartijen gewerkt kan worden aan een versnelling van de realisatie van nieuwe locaties van goede kwaliteit.

Het realiseren van aanvullende huisvesting voor internationale werknemers verlicht de druk op de bestaande woningvoorraad. Daar waar nu bestaande woningen door marktpartijen veelal verkamerd aan de voorraad zijn onttrokken voor de huisvesting van internationale werknemers, kunnen deze op termijn weer beschikbaar komen voor bijvoorbeeld starters, spoedzoekers of bewoners met een zorgvraag. Dat vraagt uiteraard om goede afspraken met de uitzendbureaus en werkgevers die deze woningen hebben opgekocht. Hierdoor zal in wijken of kernen waar relatief veel

[3] Gebaseerd op verschillende initiatieven uit de media, uitgesproken ambitie in beleidsplannen en concrete ontwikkelingen in de gemeenten.

internationale werknemers zijn gehuisvest de druk op de leefbaarheid afnemen. Een hoog aantal woningen dat verkamerd wordt aangeboden aan internationale werknemers (of elke andere doelgroep die snel van bezetting wisselt zoals studenten) is dan over het algemeen niet bevorderlijk voor de leefbaarheid.

Tot slot streven de regiogemeenten naar een uniform beleidskader waarin regionale kaders voor onder andere de kwaliteitseisen van huisvesting van internationale werknemers, de registratie en de handhaving zijn opgenomen. Hiermee kunnen individuele gemeenten nader handen en voeten geven aan hun lokaal beleid. Voor marktpartijen ontstaat er duidelijkheid en ook een level playing field. Een level playing field waar de marktpartijen die het convenant willen ondertekenen en zich zo ook committeren aan onze eisen, samen met de overheid, vanuit een welbegrepen eigenbelang, gaan bijdragen aan een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers. Maar ook een level playing field waarin die marktpartijen die zich niet aan het regionale beleidskader willen committeren, met een uniforme handhaving te maken krijgen. Hierdoor komt er binnen de regio ook een einde aan het zogenaamde waterbedeffect waarbij sommige marktpartijen bewust die gemeenten opzoeken met de minst strenge regels voor huisvesting.

Voor de internationale werknemer zelf wordt met dit beleidskader de kwaliteit van huisvesting en leefomgeving gewaarborgd, hun afhankelijkheid tot de werkgever/uitzendbureau of huisvester verminderd, wordt toegang tot zorg, (maatschappelijke) ondersteuning en onderwijs verbeterd en wordt hun zelfredzaamheid bevorderd.

1.4 Leeswijzer

In dit beleidskader vindt u een concrete uitwerking van onze bovengenoemde ambities. Allereerst gaan we in hoofdstuk 2 in op de speerpunten van het regionaal beleidskader dat ruimte biedt voor het lokale maatwerk dat nodig zal zijn. Vervolgens wordt een mogelijke uitwerking van de concrete maatregelen (bouwstenen), zoals in de bijlage opgenomen, kort samengevat in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de uitvoering van het beleid: wat zijn de belangrijkste maatregelen, wie gaat ze uitvoeren en wanneer en hoe ziet de samenwerkingsstructuur er straks uit? De kosten worden besproken in hoofdstuk 5. De monitoring wordt gepresenteerd in hoofdstuk 6.

2. Speerpunten met een vitale coalitie

De gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen hebben de ambitie om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren, waarmee wij hen een goed vestigings- en leefklimaat bieden. De regiogemeenten willen dit samen met de marktpartijen in de regio en samen met de provincie Gelderland en het Rijk realiseren. Daarvoor hebben de regiogemeenten na uitgebreid bestuurlijk overleg en dialoog met regiogemeenten, marktpartijen en de provincie een aantal speerpunten geformuleerd (2.1.) die in hoofdstuk 3 van dit regionaal beleidskader verder worden uitgewerkt. Deze speerpunten worden ook uitgewerkt in een handelingsperspectief voor gemeenten in de regio. Ook zal op diverse regio-onderdelen zoals communicatie, registratie en handhaving en het aanjagen van de locatieontwikkeling gemeente-overstijgend worden samengewerkt. Dit haakt telkens op maat aan bij de lokale beleidsontwikkeling per gemeente (2.2). We verwachten dat marktpartijen die zich willen committeren aan dit beleidskader met ons een convenant voor goede en veilige huisvesting afsluiten en dat het Rijk en de provincie actief participeren in de uitvoering van het beleidskader. Kortom: een vitale coalitie (2.3).

2.1 Speerpunten

Het regionaal beleidskader heeft een integraal karakter en is gebaseerd op een aantal speerpunten die ook de programmalijnen vormen die in hoofdstuk 3 nader worden uitgewerkt. Het regionaal beleidskader baseert zich op de volgende speerpunten:

- *Voldoende aanbod van goede kwaliteit*
  Het faciliteren van voldoende huisvesting voor internationale werknemers van goede kwaliteit door het stellen van uniforme kwaliteits- en beheereisen voor de huisvesting van internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) soms met tussenpozen in onze regio werken. Dit betreft de groep short (tot 1 jaar) en mid-stay (tot 3 jaar) internationale werknemers. Voor hen stellen wij uniforme kwaliteitseisen aan de huisvesting gebaseerd op de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (ook wel de Roemernorm genoemd).

  Voor internationale werknemers die zich langer dan 3 jaar of permanent in onze regio vestigen, dient deze opgave specifiek onderdeel te worden van het regulier woonbeleid en is de bouw van (sociale) huurwoningen en (betaalbare) koopwoningen nodig. Samen met marktpartijen bevorderen we de realisatie van de huisvestings- en integratiebehoefte van long-stay internationale werknemers.

- *Registratie en informatie*
  Het in beeld krijgen van de actuele vraag naar huisvesting begint bij registratie. Inschrijving in de BRP[4] voor internationale werknemers die langer dan vier maanden in Nederland verblijven. Bij een verblijf korter dan vier maanden vindt registratie plaats als niet-ingezetene in de RNI[5]. In het laatste geval wordt in een regionaal uniform digitaal nachtregister elke 24 uur door de huisvester bijgehouden welke internationale werknemers in de desbetreffende regiogemeente verblijven. Het stimuleren van inschrijving en het maken van tactische afspraken met markpartijen zijn hierin belangrijk.

- *De internationale werknemer centraal*
  Doordat internationale werknemers vaak de taal onvoldoende machtig zijn, zijn de bestaande voorzieningen (waaronder mogelijkheden tot het leren van een taal of de mogelijkheden voor een bezoek aan de huisarts) lastiger te vinden. Daarnaast innoveren onze sectoren voortdurend wat steeds nieuwe vaardigheden vraagt van onze internationale werknemers. Een goede gerichte communicatie over hun rechten en plichten en de toegang tot medische en maatschappelijke voorzieningen, vergroot de zelfredzaamheid van de internationale werknemers in de regio. Door de toegang tot onderwijs te vergroten, blijven onze internationale arbeidskrachten gemotiveerd om zich voor onze regio in te blijven zetten en blijven nieuwe internationale werknemers ervoor kiezen om in onze regio te komen werken.

- *Communicatie en participatie*
  Een goed communicatie- en participatieproces met omwonenden ten tijde van nieuwe huisvestingsinitiatieven is een cruciale succesfactor in het realiseren van nieuwe huisvesting. Het regionaal beleidskader stelt kaders voor het betrekken van omwonenden en biedt regiogemeenten de tools om samen kennis op te bouwen en van elkaar te leren.

- *Controle en handhaving*
  Een actieve inzet op (uniforme) controle en handhaving om ongewenste huisvestingssituaties en malafide partijen tegen te gaan als sluitstuk van het regionaal beleidskader. Dit is in het belang van de internationale werknemers zelf en verschaft een eerlijke concurrentiepositie voor de goedwillende partijen. We trachten waakzaam te zijn bij het uitzetten van internationale werknemers uit hun huidige huisvestingssituatie om te voorkomen dat zij elders opnieuw illegaal gaan wonen. Zij verdwijnen daarmee van onze radar en komen mogelijk in nog slechtere woonomstandigheden terecht. Controle en handhaving kennen verschillende facetten: het er op toezien dat geen sprake is van illegale en slechte huisvesting, maar ook het tegengaan van overlast (die vaak het gevolg is van dergelijke huisvesting), eventuele

[4] Basisregistratie Personen (BRP).
[5] Registratie niet-ingezetenen (RNI).

uitbuiting, ondermijning of andere criminele activiteiten. Bij de laatste worden ook andere overheidsorganisaties betrokken, zoals de Inspectie SZW, FIOD, enz.

- *Regionale samenwerking*
  Met dit regionaal beleidskader wordt de basis gelegd voor een intensivering van de bestaande samenwerking tussen de 18 regiogemeenten én marktpartijen. Een goede regionale samenwerking tussen de regiogemeenten, maar ook met marktpartijen (werkgevers en huisvesters) die samen de beleidsopgaven willen realiseren en waarin elke partij zijn eigen verantwoordelijkheid pakt. De opgave is integraal en complex en vraagt daarom om een goede governance waarbij de zaken die we afspreken slagvaardig kunnen worden uitgevoerd maar niet vrijblijvend zijn. Dit vraagt ook om een gedegen monitoring.



Figuur 3: speerpunten van het regionaal beleidskader

2.2 Maatwerk per subregio en regiogemeente

Onze regio bestaat uit een divers palet van gemeenten verdeeld over drie subregio's uiteenlopend van meer stedelijke gebieden (zoals Arnhem en Nijmegen) tot meer landelijke gemeenten zoals Mook en Middelaar, Zevenaar, Rheden en Heumen. Ook op economisch vlak zijn er verschillen in de (sub)regio aan te wijzen. Waar in Lingewaard, Beuningen, Duiven en Berg en Dal, de economische activiteit zich in belangrijke mate richt op fruitteelt, land- en (glas)tuinbouw, zijn voor Montferland, Overbetuwe en Nijmegen distributie, transport en logistiek bijvoorbeeld belangrijke sectoren.

Onze internationale werknemers mogen dan werkzaam zijn in onze regio, veel van hen wonen hier echter niet. Sterker nog, een groot deel van onze internationale arbeidskrachten pendelt dagelijks tussen onze werkregio en Duitsland. Vanwege het gebrek aan voldoende goede huisvesting in onze regio, zijn internationale werknemers en huisvesters (werkgevers, uitzendbureaus en commerciële huisvesters) genoodzaakt om huisvesting buiten onze regio te zoeken, en in sommige gevallen zelfs buiten Nederland.

De opgave om in de regio Arnhem – Nijmegen voldoende huisvesting van goede kwaliteit te faciliteren is complex, maar de urgentie om tot een gezamenlijke oplossing te komen wordt unaniem gedeeld. Hoewel elke regiogemeente zich bewust is van de urgentie om de huisvesting van internationale werknemers goed te regelen, heeft nog niet elke individuele gemeente integraal beleid opgesteld. En ook tussen de sub-regio's is er sprake van een tempoverschil waarin de regio Liemers op dit moment de meeste urgentie voelt en het verst is in het ontwikkelen van integraal beleid.

Montferland stelde in 2019 al een uitgangsnotitie huisvesting arbeidsmigranten op, waarna in maart 2021 de beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten is gepresenteerd. In het Coalitieakkoord 2018 – 2022 van de gemeente Rheden is opgenomen dat het college beleid ontwikkelt om de huisvesting van arbeidsmigranten en zorgcliënten beter te kunnen reguleren. Deze afspraak resulteerde in 2020 tot een verkenning en maart 2021 in beleidsregels afwegingskader voor huisvesting van arbeidsmigranten in de gemeente Rheden, met daarnaast een paraplubestemmingsplan. Ook Zevenaar heeft beleidsregels opgesteld voor het verlenen van een tijdelijke omgevingsvergunning voor de huisvesting van arbeidsmigranten die eind 2020 het licht zagen. Overbetuwe ging in mei 2021 over tot een afwegingskader voor tijdelijke middelgrote en grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten waarmee in een pilot vier huisvestingsinitiatieven voor maximaal 200 internationale werknemers gerealiseerd kunnen worden. Het beleidsplan huisvesting tijdelijke internationale werknemers van gemeente Lingewaard wordt begin 2022 verwacht. Kortom, de regio is al volop bezig met het onderwerp.

Verschillende gemeenten hebben dus stappen gemaakt in de aanpak van de huisvesting van internationale werknemers. Het beleidskader doet recht aan de

verschillende tempo's tussen subregio's en regiogemeenten door de regiogemeenten kaders te bieden waar huisvesting internationale werknemers aan moet voldoen. Het kader biedt meer dan alleen handvatten voor de kwaliteit van huisvesting en besteedt ook aandacht aan beheer, communicatie met omwonenden én internationale werknemers en sociale aspecten zoals de behoefte van internationale werknemers om zich te blijven ontwikkelen en hun toegang tot maatschappelijke en medische voorzieningen.

Het beleidskader zet daarmee de stip op de horizon waar alle regiogemeenten, op hun eigen tempo, naartoe werken om samen voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren en de negatieve effecten van het waterbed te beheersen (level playing field). De regiogemeenten zijn zich er namelijk terdege van bewust dat verschillen in beleid ook leiden tot een waterbedeffect in huisvesting binnen de regio. Zo zijn die gemeenten die het minst handhaven en de minst strenge regels hebben voor bijvoorbeeld verkamering soms het meest aantrekkelijk voor marktpartijen die van huisvesting hun verdienmodel hebben gemaakt en het liefst 'onder de radar' van de overheid willen blijven. Het belang van een 'level playing field' wordt dus volop onderschreven.

Dit beleidskader en het bijbehorende uitvoeringsprogramma (bouwstenen) zijn erop gericht om samen een aantal uitdagingen rond de huisvesting van internationale werknemers aan te pakken die alléén minder goed oplosbaar zijn. Regiogemeenten committeren zich daarom aan het plan en de ambitie. In de regio wordt kennis uitgewisseld, wordt de opgave voor short- en midstay afgestemd en wordt een 'level playing field' gecreëerd qua regelgeving en handhaving. Dit neemt echter niet weg dat regiogemeenten te allen tijde over hun eigen beleid en aard en omvang van de huisvesting gaan. Het beleidskader schetst de uniforme regionale spelregels, de individuele regiogemeente gaat over de specifieke invulling binnen de eigen gemeentegrenzen.

2.3 In coproductie met partners in het veld

Tijdens het opstellen van het beleidskader en uitvoeringsprogramma is veel aandacht besteed aan de partners in en om de regio heen. Deze input is verwerkt in het beleidskader en het uitgewerkte maatregelenpakket (bouwstenen) van het uitvoeringsprogramma. Dit biedt kansrijke mogelijkheden tot samenwerking.

Met de regiogemeenten

Wij, als regiogemeenten, zien onszelf als marktmeesters met als taak: het creëren van een speelveld waarop marktpartijen aan de slag kunnen met het realiseren van huisvesting. Omdat de 18 gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen op dit dossier nauw gaan samenwerken, wordt een handelingsperspectief opgesteld dat door alle regiogemeenten ondertekend wordt. In het handelingsperspectief worden de ambitie en doelen vastgesteld, de verschillende

mogelijkheden gepresenteerd en de taken van gemeenten benoemd. Het handelingsperspectief biedt daarmee handvatten om de vooropgestelde doelen te bereiken.

Met marktpartijen

Er zijn marktpartijen die graag onder de radar van de overheid blijven en bewust geen samenwerking zoeken, omdat de huisvesting van internationale werknemers voor hen een maatschappelijk niet aanvaardbaar verdienmodel is. Uitbuiting ligt dan op de loer waarbij vaak slechte en onveilige huisvesting tegen woekerprijzen in rekening worden gebracht. Regels worden met voeten getreden. Een dekkend en uniforme handhaving is daarvoor het enige recept. Er zijn gelukkig in de regio ook huisvesters, uitzenders en werkgevers die streven naar goede en veilige huisvesting en dat in de praktijk ook al doen. Zij zijn bereid om afspraken te maken met de regiogemeenten variërend van afspraken over de kwaliteit van huisvesting tot het ondersteunen van internationale werknemers om hun weg in onze regio te vinden. Voor hen is het een prangend probleem dat er onvoldoende locaties zijn waar nieuwe huisvesting voor internationale werknemers kan worden gerealiseerd.

In verschillende regiogemeenten liggen al concrete plannen om ca 1.500 plekken te realiseren, maar gezien de groeiende opgave en het feit dat nieuwe initiatieven maar mondjesmaat van de grond komen, is het zaak om samen met marktpartijen te werken aan een versnelling van de realisatie van nieuwe locaties van goede kwaliteit. Marktpartijen geven aan dat er meer tempo nodig is en dat er innovatieve oplossingen moeten worden ontwikkeld om te kunnen omgaan met (nieuwe) regelgeving (RO zoals spuitzones en stikstof), het verwerven van draagvlak bij bewoners in kernen en wijken, het imago van internationale werknemers en tot slot het politieke draagvlak in de diverse raden waar het ‘kerktoren-denken’ nog wel eens de boventoon voert.

Hier ligt dus een geweldige kans om op dossiers als certificering van kwaliteit en het realiseren van locaties voor huisvesting internationale werknemers een grote doorbraak voor de regio te forceren. Het voornemen van de regio is hiervoor een samenwerkingsovereenkomst (convenant) af te sluiten met marktpartijen die dezelfde lat willen leggen als de regiogemeenten en waarin wij de spelregels definiëren zoals de kwaliteitseisen waaraan huisvesting moet voldoen en de plichten waaraan werkgevers en huisvesters zich moeten houden. Ondertekening van het convenant wordt een voorwaarde voor het verstrekken van de benodigde vergunningen. Op partijen die het convenant niet willen tekenen, gaan we als regiogemeenten strenger handhaven. Zo faciliteren wij bonafide partijen en maken wij het malafide partijen steeds lastiger om in onze regio actief te zijn.

Vertegenwoordigers van het convenant nemen vervolgens zitting in het ‘Aanjaagteam’ van de regio Arnhem – Nijmegen dat de regiogemeenten ondersteunt in de versnelling van het realiseren van huisvesting door actief mee te denken en input te leveren voor

de locatiecriteria waarmee kansrijke locaties kunnen worden gerealiseerd[6]. Het streven van de regiogemeenten is, om op korte termijn (Q2 2022) het Aanjaagteam samen te stellen om gezamenlijk snel werk te maken van de zoektocht naar mogelijke locaties.

Met de provincie

De provincie heeft sinds 2020 een intensief programma opgezet om de huisvesting van internationale werknemers te faciliteren en aan te jagen. Ook is een procesregisseur aangesteld om dit te coördineren, met op de achtergrond een provinciaal team vanuit diverse disciplines bestuurlijk aangevoerd door gedeputeerde Peter Kerris. Regio's worden met raad en daad ter zijde gestaan, er is informatie-uitwisseling en daar waar mogelijk kan de provincie met haar ruimtelijke instrumentarium ondersteunen in de bestemming van locaties, uiteraard voor zover dit past in de provinciale kaders.

In december 2021 organiseerde de provincie speciaal voor onze regio een digitaal congres, waar op het hoogtepunt bijna 100 stakeholders aanwezig waren, met als doel overheids- en marktpartijen te activeren en met elkaar te verbinden. Tot slot entameert de provincie onderzoek naar de huisvesting van internationale werknemers in de provincie dat begin 2022 verwacht wordt. Voor de gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem - Nijmegen is de provincie een belangrijke partner op deze issues. Specifieke aandacht zal de komende tijd uitgaan naar het samen met de provincie Gelderland scannen van potentiële locaties voor huisvesting van internationale werknemers en het stimuleren van de realisatie daarvan. De provincie stimuleert met name de ontwikkeling van grotere huisvestingsvormen in of aan de rand van de bebouwing. Daar waar huisvestingslocaties afwijken van de bestemmingsplannen is afstemming met de provincie aan de orde, tenzij er sprake is van een tijdelijke omgevingsvergunning.

De regiogemeenten gaan met dit regionaal beleidskader ook een intensievere samenwerking met de provincie Gelderland aan. Er worden overleggen met provincie gevoerd over de mogelijke rol van de provincie bij de uitvoering.

Met het Rijk

Het Rijk zet sinds 2019 in op integrale beleidsontwikkeling om mistanden in de werk- en woonomstandigheden bij internationale werknemers tegen te gaan[7]. Naar aanleiding van misstanden die tijdens de coronacrisis aan het licht zijn gekomen, is het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer ingesteld. Het aanjaagteam heeft inmiddels aanbevelingen gedaan. Zo is een aanscherping van de eisen voor goede huisvesting voorgesteld. Daarnaast wordt een

[6] Zie bouwsteen 3.1 van het uitvoeringsprogramma in de bijlage.
[7] Brief minister Koolmees c.s. aan de Staten-Generaal over arbeidsmigratie en sociale zekerheid (29861 nr. 48 d.d. 20 december 2019).

verhuurdersvergunning voorgesteld voor onder andere werkgevers en uitzendbureaus die woningen opkopen om internationale werknemers te huisvesten. Ook een certificeringsplicht voor uitzendbureaus kan bijdragen aan betere werk-, woon- en leefomstandigheden voor internationale werknemers. Tot slot zijn maatregelen voorgesteld om de inschrijving van internationale werknemers in de BRP beter te regelen, evenals de toegang van internationale werknemers tot de gezondheidszorg. Het is hierbij belangrijk te vermelden dat voor sommige ontwikkelingen (zoals vergunningsplicht uitzendbureaus) gemeenten afhankelijk zijn van landelijk beleid. De aanbevelingen die regiogemeenten echter zelfstandig kunnen oppakken, zijn in het beleidskader meegenomen. Zo wordt een ontkoppeling tussen het huur- en arbeidscontract de norm, waardoor een vorm van huurbescherming ontstaat, en streven de regiogemeenten naar de Roemernorm als het gaat om nieuwe huisvestingsinitiatieven.

Om het realiseren van goede huisvesting voor internationale werknemers te stimuleren is er een nieuwe (2e) tranche van € 50 miljoen voor de gemeenten beschikbaar en is er een Regeling huisvesting aandachtsgroepen met een budget van € 32 miljoen in het leven geroepen[8]. Daarnaast is er voor de woningcorporaties de tijdelijke stimuleringsregeling flexwonen, waarbij de investeringen in mindering gebracht mogen worden op de af te dragen verhuurdersheffing.

Ook het nieuwe kabinet (Rutte IV) besteedt in haar coalitieakkoord aandacht voor internationale werknemers. Het kabinet heeft zich als doel gesteld om (arbeids)migratie zoveel mogelijk gestructureerd te laten verlopen en het draagvlak voor (arbeids)migratie in de Nederlandse samenleving te behouden en te versterken. Daarnaast gaat het nieuwe kabinet de aanbevelingen van commissie Roemer uitvoeren en komt er een nationaal programma Woningbouw waar huisvesting van aandachtsgroepen een eigen sub programma krijgt.

De regiogemeenten zijn het eens geworden over de onderwerpen die zij regionaal gaan oppakken, waarbij ook taken bij het Rijk, de provincie of bij de gemeenten zelf (blijven) liggen. In de komende periode werken we aan het concreet maken van de maatregelen door een convenant te sluiten tussen de regiogemeenten, provincie en marktpartijen: huisvesters, uitzenders werkgevers en andere stakeholders. Iedereen die een bijdrage kan leveren aan goede en voldoende huisvesting voor internationale werknemers, en daarmee kan bijdragen aan de economische welvaart van de regio, zal bij dit proces worden betrokken.

[8] Informatie over deze regelingen is te vinden op https://www.woningmarktbeleid.nl/.

Met Duitsland

Een deel van de internationale werknemers dat in onze regio werkzaam is, woont in Duitsland. Dit is niet altijd wenselijk vanwege het feit dat de regio op deze manier geen grip heeft op de huisvestingssituatie waarin onze arbeidskrachten leven en de internationale werknemer grote pendelafstanden moet afleggen met alle gezond- en veiligheidsrisico's van dien. Daarnaast hebben de Duitse overheden minder bevoegdheden om achter de voordeur te handhaven dan Nederlandse overheden, waardoor het ontstaan van slechte huisvestingssituaties sneller op de loer ligt. Zeker vanuit de grensgemeenten in onze regio geldt dat huisvesting in Duitsland niet per definitie onwenselijk is, zolang de internationale werknemers maar goed en veilig worden gehuisvest.

Vanuit verschillende kanalen loopt er reeds overleg met diverse Duitse overheden. Gestreefd wordt naar een gezamenlijke inzet met als doel om ook voor deze groep internationale werknemers tot voldoende en kwalitatief goede huisvesting te komen, liefst zo dicht mogelijk bij het werk, om ook het waterbedeffect dat over de grens optreedt gezamenlijk maximaal te beheersen.

3. Van ambitie naar regionaal beleidskader

Het regionaal beleidskader bestaat uit een samenhangend pakket van projecten waar overheden, werkgevers, en huisvesters zich gezamenlijk voor willen inzetten. Het regionaal beleidskader bestaat uit 13 maatregelpakketten (bouwstenen), verdeeld over 6 programmalijnen (gebaseerd op de 6 speerpunten) die samen de lat leggen voor huisvesting internationale werknemers in onze regio. De lat die we samen leggen is hoog en sluit aan bij de aanbevelingen van commissie Roemer en bij de ambitie van de regiogemeenten om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren en daarmee voor hen het vestigings- en leefklimaat te verbeteren.

Dit gaan de regiogemeenten doen door; een uniform speelveld te creëren waarin marktpartijen huisvesting kunnen realiseren (programmalijn 1: voldoende aanbod van goede kwaliteit); door het aantal internationale werknemers ten behoeve van informatie en de communicatie beter in beeld te brengen (programmalijn 2: registratie en informatie); door de zelfredzaamheid van internationale werknemers te vergroten (programmalijn 3: de internationale werknemer centraal); door omwonenden beter bij het proces te betrekken en op deze en andere onderwerpen van elkaar te leren (programmalijn 4: communicatie en participatie); door malafide partijen te weren uit de regio (programmalijn 5: controle en handhaving); Voor de uitvoering van het programma richten de regiogemeenten een lichte governance structuur in (programmalijn 6: governance). Een overzicht van de programmalijnen en bijbehorende bouwstenen , is te vinden in onderstaand tabel. Een mogelijke uitwerking van de bouwstenen, is te vinden in het bijbehorend uitvoeringsprogramma.

Voldoende aanbod van goede kwaliteit	
1.1	Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio
1.2	Voldoende huisvesting binnen de regio
Registratie en informatie	
2.1	Registratie, registratie, registratie
Internationale werknemer centraal	
3.1	Communicatie met de internationale werknemer
3.2	Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen
3.3	Onderwijs en scholing
Communicatie en participatie	
4.1	Communicatie en participatie
4.2	Kennisvermeerdering
Controle en handhaving	
5.1	Controle en handhaving
5.2	Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen
Regionale samenwerking	
6.1	Governance: organisatiestructuur
6.2	Monitoring en beleidsmatige rapportages
6.3	Handelingsperspectief

Figuur 4: overzicht programmalijnen en bouwstenen

3.1 Voldoende aanbod van goede kwaliteit

Het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers in onze regio staat onder druk. Van de 29.000 internationale werknemers die in onze regio werken, staat slechts 10.800 ingeschreven in de BRP van de gemeenten waardoor zij hier ook officieel wonen[9]. Dit duidt mede op een tekort aan goede huisvesting in onze regio waardoor internationale werknemers lange pendelafstanden moeten afleggen om in onze regio te kunnen werken. Dit brengt gezondheidsrisico's en veiligheidsrisico's met zich mee en verhoogt de druk op de regionale infrastructuur. Daarnaast betekent dit ook dat internationale werknemers elders worden gehuisvest onder omstandigheden die de regio niet kan reguleren en controleren. Omdat onze welvaart afhankelijk is van de inzet van internationale werknemers, gaan de regiogemeenten voldoende huisvesting van goede kwaliteit in de regio faciliteren om het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers verbeteren en onze economie vitaal en toekomstbestendig te houden.

3.1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio

Door het tekort aan voldoende goede huisvesting in de regio, komen sommige internationale werknemers te wonen in ondermaatse, verloederde huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor ze veel geld moeten betalen. Naast de gezondheid- en veiligheidsrisico's die dit met zich meebrengt, leidt dit ook vaak tot overlast voor omwonenden en een verslechterde leefomgeving voor iedereen.

De regiogemeenten zijn van mening dat elke internationale werknemer, ongeacht hoe lang hij/zij in onze regio werkt, goed moet worden gehuisvest. De regiogemeenten stellen daarom uniforme eisen aan kwaliteit en beheer waar nieuwe huisvesting internationale werknemers aan moet voldoen. We gaan uit van de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm). Ook willen wij daarbij een SNF-certificering als voorwaarde stellen. Deze kwaliteitsnorm ligt op onderdelen weliswaar op een lager niveau, maar deze zal naar verwachting worden geharmoniseerd met de Roemer norm. Zie bijlage 1 voor een overzicht van het SNF-keurmerk en de aanvullende kwaliteitseisen van Roemer.

Kwaliteitseisen nieuwe huisvesting internationale werknemers
Nieuwe huisvesting voldoet aan:

- Lokaal **omgevingsplan** en **Besluit bouwwerken leefomgeving**;
- Huisvesting voldoet aan de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm) en beschikt over een eigen slaapkamer van *minstens* 5,5 m2 per woonachtige internationale werknemer. In het geval een internationale werknemer een duurzame relatie onderhoudt met een andere internationale werknemer, kan een slaapkamer gedeeld worden.
- Huisvesting beschikt over *minimaal* 15m2 gebruiksoppervlak (leefoppervlak) per internationale werknemer.

[9] Deels is het verschil te verklaren doordat internationale werknemers die hier minder dan 4 maanden verblijven niet in de BRP ingeschreven hoeven te staan, maar in de RNI. Als vuistregel kan worden aangehouden dat het aantal werkelijk woonachtige internationale werknemers minimaal 2 keer zo hoog is als het aantal in de BRP ingeschreven internationale werknemers.

- De huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF);
- De huisvester en de locatie dienen te zijn aangesloten bij en gecertificeerd door SNF;
- Internationale werknemers beschikken over een **zelfstandig huurcontract** met een opzegtermijn van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, volstaat een huurcontract 'naar aard van korte duur' met een opzegtermijn van minimaal 2 weken.
- Uitzendbureaus dienen aangesloten te zijn bij brancheorganisaties **ABU** of **NBBU**;
- Per complex zijn faciliteiten aanwezig voor **ontspanning** passend bij de aard en omvang van de locatie;
- De huurprijs is gebaseerd op de maximale huurprijs volgens het woningwaarderingsstelsel voorkamerverhuur van het Rijk.
- Huisvesting beschikt over **huis- en gedragsreglement** in de taal van de bewoners;
- Verblijfplaatsen mogen per etmaal niet aan twee verschillende internationale werknemers verhuurd worden;
- Huisvesting is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar of gezinnen met kinderen;
- Huisvester maakt met de desbetreffende regiogemeente(n) sluitende **afspraken over beheer, inschrijving BRP/RNI, het aanstellen van een contactpersoon**.
- Huisvester is een partij in het regionaal **convenant** waarin we waar we naast bovenstaande genoemde afspraken, afspraken maken met marktpartijen om stapsgewijs vanuit bestaande situaties toe te groeien naar de kwaliteitseisen uit het beleidskader. Dit is uiteraard maatwerk.

Beheereisen nieuwe huisvesting internationale werknemers
Nieuwe huisvesting moet voldoen aan:

- De aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (**Roemernorm**) als minimale ondergrens;
- Per locatie wordt er een beheerder aangesteld die als **vast aanspreekpunt** dient voor bewoners, gemeente, politie en andere hulpdiensten en omwonenden;
- Per locatie wordt er een **beheerplan** opgesteld;
- Per locatie wordt er een **calamiteitenplan** opgesteld;

- Bij locaties waar meer dan 100 personen worden gehuisvest, is 24/7 een **fysieke beheerder** aanwezig. Bij kleinere locaties, is **digitaal toezicht** op afstand afdoende;
- Per locatie worden er **afspraken** met de huisvester gemaakt omtrent: het toezien op de veiligheid van de bewoners en het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie.

De bovengenoemde kwaliteits- en beheereisen vormen een kader voor de kwaliteit van huisvesting in de regio. Voor nieuwe locaties kunnen de eisen bijvoorbeeld verbonden worden aan de (tijdelijke) omgevingsvergunning. Maar ook voor de bestaande voorraad kunnen deze uitgangspunten voor gemeenten en marktpartijen dienen als voorwaarden voor bijvoorbeeld een exploitatievergunning of een verhuurdersvergunning.

Onderstaand worden nog mogelijke aanvullende locatie-specifieke aandachtspunten besproken.

Recreatieparken

Huisvesting op recreatieparken wordt door sommige regiogemeenten onwenselijk geacht, vanwege de recreatieve functie van de parken. Toch staan enkele gemeenten in Nederland huisvesting op recreatieparken toe. Zeker wanneer de parken niet langer rendabel zijn, kan tijdelijke huisvesting van internationale werknemers op deze parken interessant zijn om de businesscase rond te krijgen voor toekomstige herontwikkeling.

(Aan de rand van) bedrijventerreinen

Gezien het feit dat veel internationale werknemers in distributiecentra werken (die doorgaans zijn gevestigd op bedrijventerreinen) en het streven is om internationale werknemers dicht in de buurt van het werk te huisvesten, kan huisvesting (aan de rand) van bedrijventerreinen een optie zijn, mits omliggende bedrijven geen hinder ondervinden van de huisvesting en vice versa.

Geconcentreerde huisvesting

Met geconcentreerde huisvesting wordt doorgaans huisvesting bedoeld voor meer dan 40 personen. Deze huisvestingsinitiatieven kunnen zowel in de kern, als buiten de kern een plek vinden mits het beheer goed geregeld is (zoals opgenomen in de beheereisen). Doorgaans geldt wel dat hoe meer personen er op een locatie gehuisvest worden, hoe beter en voordeliger het beheer kan worden geregeld. Daarnaast zouden gemeenten kunnen nadenken over een maximum aantal personen als de locatie zich in de kern bevindt; spreidingscriteria tussen verschillende geconcentreerde initiatieven; en een goede verbinding met voorzieningen die zich doorgaans in de kernen bevinden.

Verkamerd in de bestaande voorraad

Internationale werknemers vormen een onderdeel van onze samenleving. Om hen goed te kunnen betrekken bij deze samenleving, is huisvesting in de bestaande voorraad (veelal verkamerd) een optie. Om de leefbaarheid op peil te houden, kunnen gemeenten nadenken over een maximumaantal personen (internationale werknemers, maar ook studenten en andere doelgroepen) die per woning mogen worden gehuisvest: zoals maximaal 4 personen in een woning in de kern en 8 personen in een woning buiten de kern. Ook hier kan de gemeente nadenken over spreidingscriteria tussen verschillende verkamerde woningen.

Op het terrein van de (agrarische) werkgever

Veel internationale werknemers werken in de (glas)tuinbouw en worden in sommige gevallen gehuisvest op het terrein van de (agrarische) werkgever. Dit is een goede optie gezien de nabijheid van de woonlocatie tot de werklocatie. Aandachtspunt hier is de aanwezigheid van voldoende faciliteit voor ontspanning en het voorkomen van een afhankelijkheidsrelatie van werkgever en werknemer (zoals opgenomen in de kwaliteitseisen). Daarnaast huisvesten veel agrarische werkgevers volgens de AKF-norm (Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Voor deze situaties zal er een overgangsregeling moeten komen waar geregeld wordt dat bij nieuwe ontwikkeling (nieuwbouw/renovatie) langs de Roemernorm wordt ontwikkeld.

Wat gaan we doen (actiepunten) :

- We stellen **uniforme kwaliteitseisen** aan nieuwe huisvesting voor internationale werknemers[10];
- We stellen **uniforme beheereisen** aan nieuwe huisvesting voor internationale werknemers;
- We eisen van uitzendbureaus dat zij zich certificering door aan te sluiten bij brancheverenigingen **ABU of NBBU**.

[10] Voor een volledig overzicht van de kwaliteits- en beheereisen, zie bouwsteen 3.1 van het uitvoeringsprogramma in de bijlage.

3.1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio

In onze regio is er een tekort aan betaalbare huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers, terwijl goede huisvesting een steeds belangrijkere voorwaarde voor internationale werknemers is om in onze regio te werken. De regiogemeenten gaan daarom de realisatie van nieuwe huisvesting aanjagen voor de internationale werknemers die tijdelijk in onze regio werken en dat voldoet aan de standaard die wij als regiogemeenten hanteren.

De gehele regio profiteert van het werk dat door internationale werknemers wordt verzet. Het is daarom minder toepasselijk om de spreiding van huisvesting louter te baseren op de gemeente waar men werkt, omdat dit een onevenredige druk op een klein aantal 'werkgemeenten' legt. De regiogemeenten spreiden daarom de huisvesting over de regio om daarmee ook de lusten en de lasten te verdelen.

Opgave

Anno 2020, werken er 29.245 internationale werknemers in onze regio, verspreid over subregio de Liemers (8.310), regio Arnhem (11.940) en Rijk van Nijmegen (8.995). Uit onderzoek uit andere regio's blijkt dat 25% van de internationale werknemers zich permanent in de regio vestigt (long-stay). Dit betekent dat 75% van de internationale werknemers tot 3 jaar in de regio blijft (short en mid-stay).

Tegelijkertijd, zijn er 10.840 internationale werknemers die staan ingeschreven met een woonadres in onze regio. 1.255 van hen wonen in subregio Liemers, 5.120 zijn woonachtig in regio Arnhem en 4.470 internationale werknemers staan met een woonadres geregistreerd in Rijk van Nijmegen. Voor verdeling van het aantal werkzame en woonachtige internationale werknemers, zie onderstaande tabel.

Spreiding

De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen hanteert als uitgangspunt dat wij de internationale werknemers huisvesten, die in onze regio werkzaam zijn om zo een goed vestigings-en leefklimaat voor internationale werknemers te scheppen waarmee wij voor nu en in de toekomst voldoende internationale arbeidskrachten kunnen aantrekken. Daarbij ontstaat de volgende opgave per subregio:

	Tijdelijke internationale werknemers		**Permanente internationale werknemers**	**Werken (2020)**	**Wonen (2020)**
	Short-stay	*Mid-stay*	*Long-stay*	*Totaal*	*Totaal*
Liemers	4.496	1.737	2.077	8.310	1.255
Arnhem	6.460	2.495	2.985	11.940	5.120
Nijmegen	4.866	1.880	2.249	8.995	4.470
Totaal	**15.822**	**6.112**	**7.311**	**29.245**	**10.845**

Bij de spreiding van de opgave hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Tijdelijke internationale werknemers die tot drie jaar in onze regio werken (75% van de subregionale opgave[11]), gaan wij huisvesten dicht in de buurt van de werklocatie, buiten de kern en binnen een straal van maximaal 15 kilometer. Voor hen is deelname aan de lokale samenleving minder van toepassing, omdat internationale werknemers daar zelf weinig tot geen behoefte aan hebben gezien de tijdelijkheid van hun verblijf.

- De zogenaamde 'long-stay internationale werknemers' die zich langer dan 3 jaar tot permanent in Nederland vestigen zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt en de regionale afspraken daarover[12].

- Onder short-stay internationale werknemers wordt verstaan: internationale werknemers die tot één jaar in onze regio werken. Onder mid-stay wordt verstaan: internationale werknemers die minimaal één jaar tot drie jaar in de regio werken.

- Voor de huisvestingsopgave faciliteert dit beleidskader tijdelijke huisvesting voor internationale werknemers die tijdelijk in de regio werken (short- en mid-stay). Hiermee is overleg met marktpartijen noodzakelijk. Met hen worden afspraken gemaakt om internationale werknemers die op een gegeven moment de intentie hebben om langer dan 3 jaar te blijven, actief te informeren en ondersteunen in het vinden van alternatieve permanente huisvesting om een goede doorstroom van internationale werknemers die langer dan 3 jaar willen blijven naar de bestaande woningvoorraad te stimuleren.

Het is wenselijk dat voor de regio een plan van aanpak wordt opgesteld waarbij:

- De opgave op basis van lokale en subregionale actuele gegevens nader wordt gepreciseerd (immers wonen er meer internationale werknemers in de regio dan officieel geregistreerd).

- Er een nadere invulling van de opgave wordt gemaakt op basis van de criteria, tijdelijk (short- en midstay) en permanente internationale werknemers (long-stay).

- Er rekening wordt gehouden met de verdere groei van het aantal internationale werknemers tot 2030 (15.000 tot 25.000 internationale werknemers).

- Er op de korte termijn kansrijke locaties in beeld worden gebracht om snel massa te maken en nieuwe huisvesting voor tijdelijke internationale werknemers (short-

[11] Uit het geactualiseerde onderzoek van Decisio uit 2021 blijkt dat 54,1% van de internationale werknemers tot één jaar in onze regio verblijft. Uit onderzoek blijkt dat 25% van de internationale werknemers, permanent blijft. 20,9% van de internationale werknemers blijft dus langer dan 1 jaar en maximaal 3 jaar in de regio.

[12] Voor de long-stay groep internationale werknemers is het zaak dat lokale gemeenten tijdig oog hebben voor de integratie van deze groep in de samenleving.

en mid-stay) te realiseren. De focus ligt hier op tijdelijke locaties waarbij in aanmerking wordt genomen dat marktpartijen aangeven dat wanneer men volgens de Roemernorm gaat bouwen, bedrijfsmatig een afschrijftermijn van 15 jaar noodzakelijk is.

- Doorstroming van internationale werknemers die langer dan 3 jaar in de regio willen blijven (long-stay) wordt bevorderd, om huisvestingsplaatsen voor tijdelijke internationale werknemers vrij te maken.

Wat gaan we doen:

- Elke individuele regiogemeente (die dit nog niet heeft gedaan) stelt een **lokaal beleidsplan** huisvesting internationale werknemers vast voor 2025, het beleidskader geeft hier handvatten voor;
- De regiogemeenten sluiten met elkaar een **handelingsperspectief** waarin gemeenten zich committeren aan de afspraken die gemaakt worden;
- We brengen mogelijke kansrijke **voorkeurslocaties** voor nieuwe huisvestingsinitiatieven in beeld door de inzet van de Kadaster Tool;
- We maken afspraken (**convenant**) met marktpartijen over het zoveel mogelijk internationale werknemers die werken in onze regio, binnen de regio Arnhem-Nijmegen te huisvesten en waarin marktpartijen zich committeren aan de spreidingscriteria voor short-stay internationale werknemers die de regiogemeenten opstellen.
- We maken **afspraken** over huisvesting internationale werknemers bij nieuwe vestigingen van bedrijven die afhankelijk zijn van de inzet van internationale werknemers (bedrijfseffectrapportage);
- We huisvesten tijdelijke internationale werknemers in een straal van 15 km rondom de werklocatie;
- Elke subregio maakt een **plan van aanpak** hoe zij de subregionale opgave gaan invullen.

3.2 Registratie en informatie

Op dit moment werken er naar schatting minimaal 29.000 internationale werknemers in de regio Arnhem – Nijmegen, terwijl slechts ruim 10.800 ingeschreven staan in de BRP van de gemeenten en hier dus officieel wonen. Dat een deel van de internationale werknemers niet staat ingeschreven, veroorzaakt een aantal problemen. Ten eerste hebben de regiogemeenten onvoldoende zicht op waar men woont, waardoor er onwenselijke huisvestingssituaties kunnen ontstaan omdat gemeenten niet goed kunnen controleren en handhaven. Ten tweede weten de gemeenten in het geval van calamiteiten niet precies hoeveel mensen er in een bepaald pand zijn gehuisvest. Daarnaast is het voor regiogemeenten onbekend wat de actuele vraag naar huisvesting is. Voor de internationale werknemer geldt specifiek dat wanneer de gemeenten geen contact kunnen krijgen met ongeregistreerde internationale werknemers, de afhankelijkheidsrelatie tussen internationale werknemer en werkgever/uitzender wordt vergroot. Daarnaast ontvangen internationale werknemers als zij zich niet inschrijven geen activeringscode voor een DigiD, dat de toegang tot medische en maatschappelijke voorzieningen bemoeilijkt.

Als regiogemeenten gaan we een sluitend registratieproces van in- en uitschrijving inrichten. Op deze manier zijn straks alle internationale werknemers die in onze regio wonen in beeld, waardoor de regiogemeenten kunnen handhaven op malafide praktijken; voldoende huisvesting van goede kwaliteit kunnen faciliteren en internationale werknemers kunnen bijstaan met een goede informatieverstrekking.

3.2.1 Registratie, registratie, registratie

Het faciliteren van goede huisvesting begint met het in beeld brengen van het aantal internationale werknemers dat in de regio woont en waar zij wonen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We ontwikkelen een **regionaal digitaal nachtregister** waar huisvesters elke 24 uur hun internationale werknemers registreren;
- We heffen, met de gemeenten die dit willen, een uniforme **verblijfsbelasting** waarmee inkomsten gegenereerd worden over tijdelijke internationale werknemers;
- We stimuleren inschrijving in de BRP van internationale werknemers die langer dan vier maanden in de gemeente blijven door het opzetten van een goede informatieverstrekking, het samenstellen van een **Welkomspakket**; het maken van op **maat gemaakte afspraken** met huisvesters om inschrijving in BRP te vergemakkelijken; het faciliteren van een **uitschrijfformulier** en het sluiten van een **convenant** met marktpartijen over hun verantwoordelijkheid in het registratieproces.

3.3 De internationale werknemer centraal

Internationale werknemers behoren tot een kwetsbare groep burgers doordat zij vaak de Nederlandse of Engelse taal onvoldoende machtig zijn, vaak deels buiten de samenleving staan en soms niet staan ingeschreven bij de gemeente waardoor zij informatie over hun verblijf mislopen. Dit vergroot hun afhankelijkheidsrelatie met de werkgever/huisvester. Ondanks dat de regio huisvesting en arbeid contractueel gaat scheiden, betekent het verlies van een baan voor veel internationale werknemers uiteindelijk ook verlies van huisvesting. Doordat arbeidsmigranten geen recht hebben op daklozenopvang komen zij letterlijk in de kou te staan.

De regiogemeenten vergroten de zelfredzaamheid van internationale werknemers zodat zij minder afhankelijk zijn van hun werkgever/huisvester en beter hun weg in onze regio weten te vinden.

3.3.1 Communicatie met de internationale werknemer

Vanwege de taalbarrière vraagt een goede informatievoorziening richting de internationale werknemer extra aandacht. De regiogemeenten gaan een gerichte informatieverstrekking in de moedertaal van internationale werknemers oprichten om hun afhankelijkheidsrelatie te verkleinen en hen welkom te laten voelen in onze regio.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een korte **digitale enquête** in meerdere talen op die de behoefte naar informatie en ondersteuning onder internationale werknemers inventariseert;
- We ontwikkelen een **applicatie** voor de telefoon die internationale werknemers kunnen gebruiken om aanvullende informatie op te zoeken en de regio te leren kennen;
- We verspreiden een **(digitale) informatieflyer** onder huisvesters en werkgevers met informatie over de regio(gemeente) en rechten en plichten van de internationale werknemer.

3.3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen

Internationale werknemers die zich niet inschrijven in de RNI/BRP ontvangen geen activeringscode waarmee zij een DigiD en, de facto, een zorgpas kunnen aanvragen. Hierdoor wordt hun toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen bemoeilijkt. Het Rijk werkt aan nieuwe initiatieven die het verkrijgen van een DigiD en een zorgpas moeten vereenvoudigen. Tot die tijd, gaan de regiogemeenten werkgevers en huisvesters ondersteunen om het proces voor internationale werknemers te vergemakkelijken.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We ontwikkelen een kort **instructiefilmpje** voor het aanvragen DigiD en zorgpas;
- We sluiten een convenant met marktpartijen waarin **afspraken** worden gemaakt over ondersteuning van internationale werknemers bij het aanvragen van een **DigiD** en **zorgpas** en de mogelijkheid zich vrijwillig te laten vaccineren tegen o.a. COVID-19; het aanstellen van een **vertrouwenspersoon**.
- We verkennen de mogelijkheden voor een c**entraal (digitaal) medisch centrum**;
- We gaan een structurele samenwerking aan met **stichting Barka**[13].

3.3.3 Onderwijs en scholing

Uit onderzoek van I & O Research blijkt dat slechts 19% van de internationale werknemers die aan het onderzoek meedeed, een baan heeft op het niveau van de opleiding die in het thuisland gevolgd is. Het potentieel van internationale werknemers wordt dus onvoldoende benut. Daarnaast is er, naast een grote behoefte aan praktisch geschoold personeel, ook behoefte aan middelbaar geschoold personeel dat deels door internationale arbeidskrachten kan worden opgevangen[14]. Om het voor internationale werknemers aantrekkelijk te maken in de regio Arnhem-Nijmegen te komen en blijven werken, zetten de regiogemeenten in op de talentontwikkeling van internationale werknemers.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We onderzoeken de mogelijkheden voor een **pilot Learn @ Arnhem-Nijmegen**: een netwerk van bedrijven en organisaties die internationale werknemers sectorspecifieke cursussen en training aanbiedt en het inrichten van een pilot waarmee eerste ervaringen met het bij/omscholen van internationale werknemers worden opgedaan.

[13] Stichting Barka is een organisatie die dakloze internationale werknemers ondersteunt om sociaal en beroepsgericht te remigreren naar het land van herkomst of hen begeleidt naar nieuw werk. Op deze manier probeert de stichting het aantal dakloze internationale werknemers terug te dringen. Voor meer informatie kijk op: https://barkanl.org/

[14] De inzet op talentontwikkeling van internationale werknemers kan op den duur de toestroom van internationale werknemers vergroten, omdat het voor internationale werknemers aantrekkelijker wordt om in onze regio te (blijven) werken. De mogelijke toestroom wordt nog niet op de korte termijn voorzien, omdat de pilot nog ontwikkeld moet worden en de mate van succes invloed heeft op de hoogte van de toestroom. Een mogelijke toestroom is daarnaast niet onwenselijk vanwege de grote tekorten op de arbeidsmarkt.

3.4 Communicatie en participatie

Het spreekwoord ‘onbekend, maakt onbemind’ vat treffend samen hoe er tegen internationale werknemers wordt aangekeken. Het NIMBY-effect (not in my back yard) wat huisvesting van internationale werknemers bij veel mensen oproept, ontstaat uit onwetendheid of slechte verhalen die men over internationale werknemers hoort. Daarnaast voelen omwonenden zich vaak overvallen door nieuwe initiatieven. Een goede voorlichtingscampagne en een interactief participatieproces zijn daarom cruciale succesfactoren voor het realiseren van nieuwe huisvesting.

Als regiogemeenten gaan we stimuleren dat de realisatie van huisvesting voor internationale werknemers niet langer op groot verzet van omwonenden en gemeenteraadsleden stuit, door hen goed bij het proces te betrekken en als gemeenten regionaal van elkaar te leren door kennis en ervaringen met elkaar te delen.

3.4.1 Communicatie en participatie van omwonenden

Uit onderzoek van Nieuwsuur blijkt dat landelijk slechts 10% tot 15% van de huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers daadwerkelijk wordt gerealiseerd. De regiogemeenten gaan het realisatieproces van nieuwe huisvestingsinitiatieven bespoedigen door het inrichten van een gericht communicatie- en participatieproces met omwonenden.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We versterken het imago van internationale werknemers door het opzetten van een **voorlichtingscampagne** en het organiseren van **open dagen**;
- We stellen een **participatiehandreiking** op dat als leidraad fungeert voor het betrekken van omwonenden en raadsleden bij nieuwe huisvestingsinitiatieven.

3.4.2 Kennisvermeerdering

Het dossier huisvesting internationale werknemers is complex vanwege het integrale karakter en de unieke processen die gemeenten moeten doorlopen waardoor deze foutgevoelig zijn. De regiogemeenten gaan kennis en ervaring uitwisselen zodat gemeenten niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We richten een regionale **kennisbank** op waar regiogemeenten kennis, ervaring en documenten met elkaar kunnen delen;
- We sluiten ons aan bij het **Regionaal Expertiseteam** dat regio Rivierenland wil ontwikkelen: hierin worden samen met Rijk en Provincie en marktpartijen maatwerkoplossingen ontwikkeld voor draagvlak en participatie voor de huisvesting van internationale werknemers.

3.5 Controle en handhaving

Door het gebrek aan goede, legale huisvesting en het gebrek aan inzicht waar en hoeveel internationale werknemers in de regio wonen, ontstaan er ongewenste huisvestingssituaties waar internationale werknemers hoge prijzen betalen voor slechte huisvesting of een lange pendelafstand moeten afleggen naar hun werk. Daarnaast vormen de 18 gemeenten samen een waterbed wat inhoudt dat wanneer de ene gemeente streng handhaaft en de ander niet, malafide partijen verhuizen naar de gemeente waar zij nog de meeste ruimte krijgen. Hiermee verplaatst het probleem zich alleen en wordt het niet opgelost.

De regiogemeenten gaan door een zo uniform mogelijke controle en handhaving een veilige woonsituatie voor alle internationale werknemers creëren, waardoor overlast vermindert en de leefbaarheid in de wijken wordt verhoogd.

3.5.1 Controle en handhaving

Het stellen van kwaliteits- en beheereisen heeft weinig zin als deze niet gecontroleerd en gehandhaafd kunnen worden. Daarom pakken de regiogemeenten de handhaving samen efficiënt op om de negatieve effecten van een waterbed te beheersen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een gezamenlijke **handhavingsstrategie** op dat regionaal een overzicht biedt van alle locaties waar internationale werknemers worden gehuisvest en wanneer deze gecontroleerd worden;
- We stellen een **uitvoeringsplan** op dat inzicht biedt in welke locaties wanneer worden gecontroleerd;
- We sluiten ons als regio aan op het **Regionaal Informatie- en Expertisecentrum** (RIEC) en **Landelijke Stuurgroep Interventieteams** (LSI);
- We stellen **Regionale beleidsregels handhaving digitaal nachtregister** vast dat richting geeft aan de handhaving van het digitaal nachtregister;
- We richten **(sub) regionale handhavings- en controleteams** in waarmee handhaving gezamenlijk en efficiënt kan worden ingericht.

3.5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen

Malafide partijen worden pas daadkrachtig onze regio uitgezet wanneer regiogemeenten dezelfde juridische instrumenten inzetten die malafide partijen weren en de kwaliteit van huisvesting in de regio bevorderen. De regiogemeenten gaan daarom zoveel mogelijk uniforme regionale juridische instrumenten inzetten.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een **(sub) regionale huisvestingsverordening** vast;
- We stellen een regionale **verhuurdersvergunning** in om de kwaliteit van bestaande verkamerde eenheden te verbeteren voor *alle* inwoners;
- We doen **onderzoek** naar andere juridische instrumenten die wij gezamenlijk willen inzetten.

3.6 Regionale samenwerking

In 2020 hebben de regiogemeenten een plan van aanpak opgesteld om uitgangspunten te formuleren voor een regionaal beleidskader internationale werknemers dat handvatten biedt om lokaal beleid goed te helpen uitrollen en een waterbedeffect in de regio te voorkomen. Dit vraagt om een intensieve en afgestemde samenwerking. De regiogemeenten richten daarom een lichte maar slagvaardige governance structuur in die geen extra overheidslaag vormt en leggen afspraken met elkaar én met markpartijen vast in respectievelijk een handelingsperspectief en convenant. Daarnaast zorgt een periodieke monitoring ervoor dat gemeenten op de hoogte blijven van wat er bij elkaar speelt, verrassingen worden voorkomen en dat er tijdig kan worden bijgestuurd.

3.6.1 Governance

Gezien het grote aantal gemeenten die de regio Arnhem-Nijmegen rijk is, is het gewenst om de bestaande governance structuur (stuurgroep en werkgroep) uit te breiden zodat het beleidskader gedragen blijft. Door ook onderwijspartijen en ondernemers in de samenwerking op te nemen, kunnen sommige taken bij deze partners belegd worden waardoor niet alles op het bordje van de gemeenten terecht komt.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We intensiveren de **samenwerking** met de **provincie** Gelderland;
- We intensiveren de **samenwerking** met **Duitsland** met als doel om voor deze pendelende internationale werknemers tot voldoende en kwalitatief goede huisvesting te komen, liefst zo dicht mogelijk bij het werk.
- We breiden de **stuurgroep** uit van 3 naar 6 leden door per subregio een extra wethouder te laten deelnemen aan de overleggen;
- We breiden de **ambtelijke werkgroep** uit van 4 naar 6 leden door per speerpunt een ambtelijk trekker aan te wijzen en een regionale regisseur aan te stellen;
- We stellen **projectwerkgroepen** in geclusterd naar speerpunten die de uitvoering van de mogelijke uitwerking van de bouwstenen ter hand nemen;
- We stellen een **regionale regisseur** aan;
- We stellen op korte termijn een **Aanjaagteam** in waar partners uit het convenant aan deelnemen dat fungeert als adviesorgaan en kennis en kunde uit de markt inbrengt.

3.6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages

Om de voortgang van het regionaal beleidskader te bewaken, richten de regiogemeenten een monitor in waarvan jaarlijks een update wordt verspreid zodat de inhoud van het beleidskader gedragen blijft en er tijdig kan worden bijgestuurd.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We voeren een **nulmeting** uit naar de huidige situatie;
- We stellen een **monitor** op, op drie niveaus: output, samenwerking en impact en voeren deze jaarlijks uit.

3.6.3 Regionaal handelingsperspectief

De regiogemeenten formuleren met dit beleidskader een ambitieus maatregelenpakket en zoeken een mate van samenwerking op dat voor dit dossier nog niet eerder op deze schaal in de regio vertoont is. De regiogemeenten stellen daarom een samenwerkingsovereenkomst op waarin de afspraken zijn opgenomen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We sluiten met elkaar een **regionaal handelingsperspectief** dat bedoeld is als handvat om de vooropgestelde doelen te bereiken door concrete instrumenten en de verantwoordelijke partijen te benoemen.

4. Organisatie en uitvoering

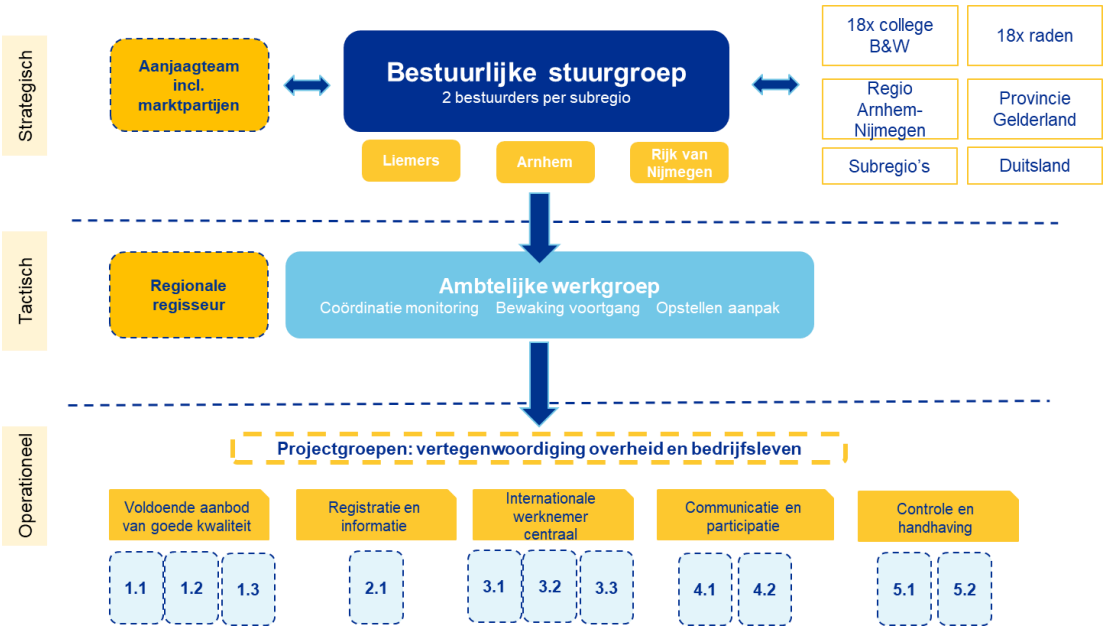
4.1 Governance

Het programma komt pas echt tot uitvoering als deze gedragen wordt door de verschillende betrokken overheden, werkgevers, uitzendbureaus, verblijfsbieders en andere partners en iedereen zijn gedeelde verantwoordelijkheid in de keten pakt. Een lichte governance structuur is daarbij wenselijk waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de bestaande structuren. We richten een slagvaardige netwerkorganisatie in dat samen de schouders zet onder de uitvoering van het regionaal beleidskader. Hierbij worden zoveel mogelijk aangesloten bij de bestaande samenwerkingsstructuren.

De uitvoering van het programma vindt plaats op drie niveaus: strategisch, tactisch en operationeel. Op elk niveau werken de vertegenwoordigers van de gemeenten, de regio en de markpartijen samen. Gezien het grote aantal gemeenten dat de regio Arnhem-Nijmegen rijk is, is het gewenst om de governance structuur uit te breiden zodat het beleidskader gedragen blijft.

De bestuurlijke stuurgroep, die wordt uitgebreid van één naar twee bestuurlijke vertegenwoordigers per subregio, zet op strategisch niveau de lijnen van het beleidskader uit, bewaakt de planning en de financiering. Per bouwsteen van het uitvoeringsprogramma wordt er een projectgroep georganiseerd die de uitvoering van de maatregelen van de desbetreffende bouwsteen onder hun hoede neemt. Een projectgroep bestaat uit een team specialisten uit de verschillende regiogemeenten onder leiding van een ambtelijk trekker. De ambtelijke trekkers van de bouwstenen vormen samen met een regionale regisseur, die de ontwikkelingen op regionaal niveau aanjaagt, de coördinerende werkgroep.

Vanuit de stuurgroep wordt een slagvaardig Aanjaagteam gevormd, samen met de overige convenantpartners. Dit betekent dat een of twee bestuurders vanuit de gemeenten – zo mogelijk samen met een vertegenwoordiging van de provincie – direct gaan samenwerken met marktpartijen en partners in het veld. Het Aanjaagteam komt regelmatig bij elkaar om de uitvoering van het gezamenlijke plan van input te voorzien, om de afstemming efficiënt in te richten en om vaart te maken met de uitvoering. Een belangrijke eerste prioriteit van het Aanjaagteam is het opstellen van locatiecriteria die vervolgens kunnen worden gebruikt in het onderzoek naar mogelijke voorkeurslocaties.



Figuur 5: Invulling van de regionale samenwerking (governance)

4.2 Uitvoering

Een regionaal beleidskader is geen doel op zich, maar biedt de basis om maatregelen daadwerkelijk uit te voeren. Het uitvoeringsprogramma geeft aan welke maatregelen we gaan uitvoeren, op welke termijn dat gebeurt, welke partijen daarbij worden betrokken en welke kosten er indicatief mee gemoeid zijn. Onderstaande planning is indicatief en is afhankelijk van het moment van bestuurlijke accordering in de 18 gemeenten.

Voldoende aanbod van goede kwaliteit		
Maatregel	Partners	Planning
Regionale kwaliteitseisen vaststellen (beleidskader)	Regiogemeenten	Q2 2022
Regionale beheereisen vaststellen (beleidskader)	Regiogemeenten	Q2 2022
Subregionale afspraken (plan van aanpak) verdeling opgave	Subregio's	Q3 2022
Inzet Kadastertool: kansrijke voorkeurslocaties in beeld	Regiogemeenten Aanjaagteam	Q4 2022
Vaststellen gemeentelijk lokaal beleid	Regiogemeente	Q4 2024
Registratie en informatie		
Maatregel	Partners	Planning
Welkomspakket samenstellen	Regiogemeenten	Q2 2022

Vast formulier voor uitschrijving	Regiogemeenten	Q2 2022
Informatieverstrekking BRP/RNI	Regiogemeenten RNI Nijmegen	Q3 2022
Regionaal digitaal nachtregister opzetten	Regiogemeenten	Q1 2023
Informatiecampagne digitaal nachtregister	Regiogemeenten	Q1 2023
Uniformeren verblijfsbelasting (optioneel)	Regiogemeenten	Q1 2023
Lokale afspraken over inschrijving BRP	Regiogemeente Huisvester	Q3 2023
Internationale werknemer centraal		
Maatregel	Partners	Planning
Opstellen enquête	Regiogemeenten	Q2 2022
Informatie bij werkgevers/huisvesters	Regiogemeenten Marktpartijen	Q3 2022
Instructiefilmpje DidiD	Regiogemeenten Extern bureau	Q4 2022
Samenwerking stichting Barka aangegaan	Regiogemeenten	Q4 2022
Regionale app ontwikkeld	Regiogemeenten Extern bureau	Q1 2023
Mogelijkheden centraal (digitaal) medisch centrum + plan van aanpak opgesteld	Regiogemeenten	Q3 2023
Mogelijkheden Learn @ Arnhem – Nijmegen onderzocht	Regiogemeenten Marktpartijen	Q2 2024
Pilot Learn @ Arnhem – Nijmegen	Regiogemeenten Marktpartijen	Q3 2024
Communicatie en participatie		
Maatregel	Partners	Planning
Digitale kennisbank	Regio GMAN Regiogemeenten	Q4 2022
Voorlichtingscampagne	Regiogemeenten	Q1 2023
Open dagen	Regiogemeenten Huisvester	Q1 2023
Participatiehandreiking	Regiogemeenten	Q1 2023
Aansluiten op regionaal expertiseteam Rivierenland	Regiogemeenten	Q2 2023
Controle en handhaving		
Maatregel	Partners	Planning
Aansluiten RIEC	Regiogemeente	Q3 2022
Aansluiten LSI	Regiogemeente	Q3 2022
Regionale beleidsregel handhaving digitaal nachtregister	Regiogemeenten	Q1 2023
Handhavingsstrategie	Regiogemeenten	Q2 2023
Uitvoeringsplan	Regiogemeenten	Q2 2023
Onderzoek regionale instrumenten afgerond	Regiogemeenten	Q2 2023
(Sub)regionaal controle- handhavingsteam	(Sub) regio Regiogemeente	Q1 2024
(Sub) regionale huisvestingsverordening	Regiogemeenten	Q1 2024
Regionale verhuurdersvergunning opgesteld	Regiogemeenten	Q1 2024
Regionale samenwerking		

Maatregel	Partners	Planning
Inrichten aanjaagteam	Regiogemeenten Marktpartijen	Q2 2022
Samenwerking provincie Gelderland onderzoeken	Regiogemeenten Provincie	Q3 2022
Samenwerking met Duitsland onderzoeken	Regio Liemers Regiogemeenten	Q3 2022
Uitbreiden werkgroep	Regiogemeenten	Q3 2022
Uitbreiden stuurgroep	Regiogemeenten	Q3 2022
Handelingsperspectief tussen regiogemeenten gesloten	Regiogemeente	Q4 2022
Convenant met marktpartijen gesloten	Regiogemeenten Marktpartijen	Q4 2022
Uitvoeren nulmeting monitoring	Regiogemeenten	Q4 2022
Aanstellen regionale regisseur	Regio GMAN Regiogemeenten	Q4 2022
Oprichten projectgroepen	Regiogemeenten Marktpartijen	Q1 2023
Opleveren eerste monitoringrapportage	Regiogemeenten	Q1 2024

5. Indicatieve begroting

In het onderstaande vindt u een eerste indicatieve begroting. De begroting is deels afhankelijk van de keuzes die de regiogemeenten samen maken. Zo is de prijs voor het ontwikkelen van de regionale app, afhankelijk van de ambitie die wij met deze app voor ogen hebben. Hoe meer functies wij toevoegen, hoe hoger de kosten immers uitvallen. Ook de regionale voorlichtingscampagne is een voorbeeld waarvan de kosten afhankelijk zijn van de keuze om ofwel zelf een campagne op poten te zetten, ofwel aan te sluiten bij de lopende campagne van stichting Ontmoet de Arbeidsmigrant. In onderstaande vindt men dan ook een indicatieve financiële raming die stapsgewijs concreter kan worden gemaakt. Voor een uitgebreide kostenraming, zie bijlage A bij het uitvoeringsprogramma

Voor de eenmalige kosten die wij als regiogemeenten maken, wordt uitgegaan van € 223.000, verdeeld over € 55.000 personele kosten (ca. 0,7 FTE) en € 167.500 out of pocket kosten. De dekking van het budget zal door de regiogemeenten gedragen worden.

Voor de structurele kosten wordt vooralsnog uitgegaan van een budget van € 391.000, waarvan € 237.000 (ca. 3,2 FTE) personele kosten en € 154.000 out of pocket kosten. Het uitbreiden van de stuurgroep en werkgroep en het inrichten van de projectgroepen, zal ongeveer 0,2 FTE per regiogemeente vragen. Daarnaast wordt er een regionale regisseur internationale werknemers aangesteld met een waarde van 1 FTE. Voor de structurele kosten, worden de kosten gedeeld met marktpartijen.

Indicatieve kosten			
Speerpunt		Kosten eenmalig	Kosten jaarlijks
Registratie en informatie		€ 80.000	€ 65.000
Communicatie en participatie		€ 10.000	€ 37.000
Voldoende aanbod van goede kwaliteit		€ 25.000	-
Controle en handhaving		€ 30.000	€ 150.000
Internationale werknemer centraal		€ 68.000	€ 64.000
Regionale samenwerking		€ 10.000	€ 75.000
Totaal		**€ 223.000**	**€ 391.000**
-> waarvan personele kosten		€ 55.000	€ 237.000
-> waarvan out of pocket kosten		€ 167.500	€ 154.000

6. Monitoring

Een goede monitoring zorgt ervoor dat de inhoud van het regionaal beleidskader actueel, bekend en gedragen blijft. Om de regiogemeenteraden op de hoogte te houden van deze ontwikkelingen en initiatieven, wordt tenminste eenmaal per jaar een notitie aangeboden met daarin een overzicht. Dit overzicht wordt ook met de stakeholders, zoals werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en internationale werknemers gedeeld in het aanjaagteam en besproken in de bestuurlijke stuurgroep.

Wat staat er in de jaarlijkse monitor?

De monitor wordt op 3 niveaus uitgevoerd: output, samenwerking en impact. Worden de afgesproken projecten goed en op tijd uitgevoerd? Hoe verloopt de samenwerking, waar zitten de eventuele knelpunten en wat is de impact van de regionale samenwerking?

- Aantal in- en uitgeschreven internationale werknemers in BRP naar nationaliteit.
- Aantal overnachtingen door kort verblijvende internationale werknemers (korter dan 4 maanden) o.b.v. het digitaal nachtregister.
- De opbrengsten van het digitaal nachtregister (verblijfsbelasting).
- Aantal partners dat is aangesloten bij het convenant.
- Aantal gerealiseerde huisvestingsplekken (short en mid stay) door nieuwbouw, verbouw of legalisering?
- Aantal vrijkomende reguliere woningen dat weer op de markt wordt gezet?
- De kosten van uitgevoerd onderzoek, controles en handhaving.
- Aantal meldingen van overlast en incidenten en uitkomsten van handhavingszaken met betrekking tot de huisvesting van internationale werknemers.
- Ingediende initiatieven voor de huisvesting van internationale werknemers en de beoordeling door de desbetreffende gemeente hiervan.
- Afgegeven (tijdelijke) omgevingsvergunningen voor de huisvesting van internationale werknemers en gerealiseerde projecten.
- De belangrijkste resultaten van het bestuurlijk en ambtelijk overleg en aanjaagteam internationale werknemers in (boven-)regionaal verband
- Zijn afgesloten convenanten en de individuele afspraken met huisvesters effectief gebleken en zijn de afspraken in voldoende mate nageleefd?
- Hebben alle betrokkenen in voldoende mate bijgedragen aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen? Wat waren hierbij de succes- en faalfactoren?
- Zijn onze inwoners, waaronder de internationale werknemers zelf, voldoende betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van het beleid? Zijn zij tevreden over het gevoerde beleid?

Bijlage 1: Kwaliteitseisen Stichting Normering Flexwonen (SNF) en verschil met Roemer

De kwaliteitseisen die Stichting Normering Flexwonen (SNF) aan huisvesting internationale werknemers stelt beslaan vele elementen en zijn zeer gedetailleerd. Hieronder zijn de kenmerken van de norm opgenomen. Voor een compleet overzicht, zie: https://www.normeringflexwonen.nl/de-norm/normen

- Periode **controle** (4x per jaar)
- Toegestane **verblijfsvormen**
  - Reguliere woning
  - Hotel/pension
  - Wooneenheden in gebouwencomplex
  - Woonunits
  - Huisvesting op recreatieterrein
  - Campus (locatie specifiek ingericht voor huisvesting arbeidsmigranten en beheerd door 1 organisatie
- Minimaal 10 m2 **gebruiksoppervlak** per persoon, in een woning is dit 12 m2 p.p.
- **Slaapvertrek** is minimaal 3,5 m2 p.p.
- Geen limiet op het aantal personen op een slaapkamer.
- Voor iedereen is er een bed en matras beschikbaar van minimaal 80 x 200 cm.
- Verblijfsruimte hebben minimaal 0,5 m2 directe **daglichttoetreding.**
- Verblijfsruimtes dienen **verwarmd** te worden.
- Minimaal 1 **toilet** en 1 **douche** op 8 personen.
- Aanwezigheid van **brandblussers**/schuimblussers, **branddekens**, **rook- en CO-melders**.
- **Contactpersoon** die 24/7 bereikbaar is in geval van calamiteit.
- **Informatiekaart** in Duits en Engels met belangrijke informatie.

Verschil SNF – Roemer

In 2020 publiceerde het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer) een set aanbevelingen waarmee de positie van internationale werknemers in Nederland verbeterd moet worden. Hieronder een overzicht van de belangrijkste aanbevelingen.

Onderwerp	**SNF**	**Roemer**
Gebruiksoppervlak per persoon	10 m2, 12m2 in woningen	15 m2
Slaapkamergrootte	3,5 m2 per persoon	5,5 m2 per persoon
Personen per slaapkamer	Geen limiet	Op verzoek een eigen slaapkamer
		Samenvoegen AKF en SNF
		Ontkoppelen huur- en arbeidscontract

Van een groot aantal van deze aanbevelingen, heeft SNF al aangegeven daar op termijn bij aan te willen sluiten. Ook onderzoeken Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) en SNF hoe zij hun eisen kunnen integreren in één keurmerk. We gaan uit van de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm). Ook willen wij daarbij een SNF-certificering als voorwaarde stellen. Deze kwaliteitsnorm ligt op onderdelen weliswaar op een lager niveau, maar deze zal naar verwachting worden geharmoniseerd met de Roemernorm.