

Gemeente Duiven

Beleidsnotitie huisvesting internationale werknemers gemeente Duiven

Ontwerp d.d. 26 juli 2022

Inhoudsopgave

1. Huisvestingsbeleid gemeente Duiven 1
1.1 Huidig beleid gemeente Duiven 1
1.2 Regionaal en provinciaal beleid 1
1.3 Doelstellingen van het nieuwe huisvestingsbeleid 1
1.4 Opgave 3
1.5 Begripsbepaling 3
1.6 Huisvestingsmogelijkheden in Duiven 4
1.7 Uniforme eisen van nieuwe huisvestingsinitiatieven internationale werknemers 4
1.7.1 Uniforme kwaliteitseisen 6
1.7.2 Uniforme beheereisen 8
1.7.3 Uniforme locatie-eisen 8
1.8 Aanvullende kwaliteitseisen 10
1.8.1 Aanvullende eisen: huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever 10
1.8.2 Aanvullende eisen: huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen 11
1.8.3 Aanvullende eisen: huisvesting in geconcentreerde voorzieningen 12
2. Communicatie en participatie 13
2.1 Communicatie- en participatieplan 13
2.2 Contactpunt gemeente 14
2.3 Beheersoverleg na realisatie 14
3. Registratie en informatie 15
3.1 Informatieflyer 15
3.2 Afspraken met werkgevers 15
3.3 Digitaal nachtregister 15
3.4 Vast formulier voor uitschrijving 16
4. Controle en handhaving 17
4.1 Uitbreiden exploitatievergunning 17
4.2 Verhuurdersvergunning 17
4.3 Periodieke controle door Stichting Normering Flexwonen 17
4.4 Handhaving 18
5. Samenwerking met andere partijen 19
5.1 Samenwerking met stakeholders in de gemeente 19
5.2 Samenwerking met de regio 20
6. Monitoring en evaluatie 21
6.1 Monitoring 21
6.2 Evaluatie 22
Bijlage 1: Relatie notitie van uitgangspunten en huisvestingsbeleid 23
Bijlage 2 Huidige situatie 25
30
Bijlage 3: samenvatting aanbevelingen Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 31
Bijlage 4 Regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers
Groene Metropool Regio Arnhem-Nijmegen 34

1. Huisvestingsbeleid gemeente Duiven

1.1 Huidig beleid gemeente Duiven

Momenteel beschikt de gemeente niet over duidelijke kaders waarbinnen het realiseren van huisvesting van internationale werknemers mogelijk is. Via de bestemmingsplannen is kamerbewoning in woningen niet toegestaan. De gemeente onderzoekt echter momenteel de mogelijkheden om kamerbewoning onder voorwaarden toe te staan om de krapte op de woningmarkt terug te dringen. Ondanks dat Duiven zelf geen recreatieparken binnen de gemeentegrenzen kent, kent het wel regels omtrent permanente bewoning van recreatiewoningen, dat is verboden. Voor logiesverstrekkers geldt dat zij een exploitatievergunning moeten aanvragen voor het verstrekken van nachtverblijf.

1.2 Regionaal en provinciaal beleid

Provincie
De provincie Gelderland richt zich op het ondersteunen en stimuleren van huisvestingsprojecten in de gemeenten en het verbinden van de gemeenten op dit terrein. Hiervoor is een procesregisseur huisvesting arbeidsmigranten aangesteld. De provincie stimuleert met name de ontwikkeling van grotere huisvestingsvormen (200 personen of meer) in of aan de rand van de bebouwing. Daar waar initiatiefnemers nieuwe huisvestingslocaties in het buitengebied willen realiseren, is overleg met de provincie aan de orde.

Regio Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen
In het kader van de Woondeal Arnhem – Nijmegen heeft de regio een regionaal beleidskader (zie bijlage 3) huisvesting internationale werknemers opgesteld dat gemeenten concrete handvatten geeft om het lokale beleid in te richten en de stip op de horizon zet waar regiogemeenten op eigen tempo naartoe kunnen werken. Dit regionaal beleidskader is nog niet door alle regiogemeenten vastgesteld of door vertaald in eigen beleid. Het lokale beleid van Duiven heeft aansluiting bij het regionale beleidskader zodat de negatieve effecten van het waterbed maximaal beheerst kunnen worden.

1.3 Doelstellingen van het nieuwe huisvestingsbeleid

De hoofddoelstelling van het huisvestingsbeleid internationale werknemers is dat we in Duiven zorgen voor goede woon- en leefomstandigheden voor alle internationale werknemers naar rato van het aantal dat in onze gemeente werkt. Het gaat daarbij om de internationale werknemers die hier nu al wonen, maar ook om internationale werknemers die hier wel al werken, maar nu nog niet wonen. Door een deel van hen hier te huisvesten (waaronder seizoenarbeiders die hier enkele maanden per jaar werken) kunnen we de dagelijkse pendel, met alle negatieve gevolgen van dien (verkeersbewegingen, milieubelasting, gezond- en veiligheidsrisico's van de Internationale werknemers) beperken. Tot slot moeten we rekening houden met de huisvestingsopgave vanwege een toekomstige groei van het aantal internationale werknemers.

De gemeente Duiven wil internationale werknemers die in de gemeente of in de regio werken goed en veilig huisvesten zodat onze bedrijven nu en in de toekomst voldoende gekwalificeerde tijdelijke internationale arbeidskrachten kunnen aantrekken. Door internationale werknemers goed te huisvesten, houden wij onze lokale economie op pijl en behouden wij de leefbaarheid in onze gemeente.

De gemeente realiseert zelf geen huisvesting, maar faciliteert marktpartijen in de realisatie van huisvestingslocaties door het stellen van duidelijke kaders. In dit hoofdstuk wordt het huisvestingsbeleid van de gemeente Duiven uiteen gezet en wordt het toetsingskader beschreven waar eventuele nieuwe initiatieven voor huisvesting internationale werknemers aan moeten voldoen. Het huisvestingsbeleid is gebaseerd op de notitie van uitgangspunten die in januari 2022 door het college aan de raad is aangeboden en besproken. Een overzicht van de uitgangspunten en hun plek in het huisvestingsbeleid, is te vinden in bijlage 1.

Doelstellingen:

Voldoende huisvesting van goede kwaliteit

- Om te komen tot voldoende goede, veilige en legale huisvesting stellen we expliciete kwaliteitseisen aan de huisvesting. Daarmee ontstaat een helder en eenduidig toetsingskader en speelveld voor alle partijen die met initiatieven komen voor de huisvesting van internationale werknemers.

Voldoende huisvesting dichtbij het werk

- Het uitgangspunt van huisvesting internationale werknemers is dat in de gemeente Duiven internationale werknemers worden gehuisvest die in Duiven of in de nabijgelegen gemeenten werken (regiogemeenten binnen de Metropoolregio Arnhem-Nijmegen of aangrenzende gemeenten als Doetinchem en Oude-IJsselstreek). Dit om (onnodige) vervoersbewegingen te voorkomen, overlast te beperken en het draagvlak voor huisvesting te vergroten doordat we alleen huisvesting bieden aan de internationale werknemers die in de gemeente of regio werken en daardoor een bijdrage leveren aan onze welvaart.

De registratie op orde

- Om zicht te hebben op hoe tijdelijke internationale werknemers hier wonen, moeten we weten waar ze wonen. We stimuleren daarom dat zij zoveel mogelijk staan ingeschreven in de BRP (Basisregistratie Personen) en dat ook de uitschrijving uit de registratie op orde is wanneer men de gemeente verlaat. Inschrijving in de BRP versterkt ook de sociale zekerheid van tijdelijke internationale werknemers zelf. Waar het gaat om huisvesting voor minder dan 4 maanden (internationale werknemers die staan ingeschreven in de Registratie Niet-Ingezetenen in Nijmegen) zetten wij in op een goede registratie via een (digitaal) nachtregister.

Een goede woon- en leefomgeving voor alle inwoners

- We zetten in op voldoende controle en indien nodig handhaving om internationale werknemers goed, veilig en legaal te laten wonen. Daarnaast richten controle en handhaving zich op het voorkomen van overlast gevende situaties. Waar nodig werken we met andere instanties samen om misstanden in de woon- werksituatie tegen te gaan. Uitgangspunt hierbij is dat we een goede woon- en leefomgeving creëren voor alle inwoners, ook degenen die hier maar tijdelijk (tot 5 jaar) zijn.

Focus op short- en midstay, kansen voor integratie voor long stay

- Zeker voor de langdurig of permanent verblijvende internationale werknemers (naar schatting zo'n 19% van deze werknemers) creëren we kansen om hen te kunnen laten integreren in onze samenleving. De gemeente kan daar, samen met anderen (maatschappelijke organisaties, inwoners), een bijdrage aan leveren. Voor deze internationale werknemers is specifieke huisvesting zoals beschreven in par. 3.2 geen optimale situatie. Zij zouden moeten doorstromen naar een reguliere huur- of koopwoning, wat in de huidige woningmarkt niet eenvoudig is. Het woonbeleid van de gemeente dient hier een antwoord op te geven.

Goede communicatie en participatie van internationale werknemers én omwonenden

- Om deze doelstellingen te bereiken zorgen we voor goede informatie en communicatie. Dat gaat in de eerste plaats om de internationale werknemers zelf (in de vorm van onder andere een informatieflyer), maar daarnaast ook om met onze stakeholders (werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties) en onze andere inwoners in contact te blijven (door onder andere een contactpunt en een communicatie- en participatieplan). Ook kan er een rol voor partners in de veiligheidsregio (politie, brandweer en GGD) zijn weggelegd.

Juridisch houd- en uitvoerbaar

- Het opstellen van beleid is geen doel op zich, maar moet juist juridisch houdbaar zijn en uitvoerbaar zijn. Het beleid is daarom op mede gestoeld op de praktijkervaring van ondernemers en sluit zo goed mogelijk aan op de wensen en behoeften die spelen in het veld.

1.4 Opgave

Het uitgangspunt voor de huisvesting van internationale werknemers is dat Duiven huisvesting wil faciliteren in de orde van grootte voor het aantal internationale werknemers dat in de gemeente werkzaam is. Op basis van de (incomplete) cijfers die voorhanden zijn, komt dit uit op een beredeneerde inschatting van de opgave van 675 personen (het verschil in het aantal internationale werknemers dat hier (stand 2020) werkt en woont). Voor een nadere beschouwing van de aantallen internationale werknemers zie bijlage 2.

Daarnaast is de verblijfsduur mede bepalend voor de locatiecriteria die de gemeente stelt aan de huisvesting (bijvoorbeeld in relatie tot de afstand tot voorzieningen). Dit geldt nadrukkelijk alleen voor de locatiecriteria, omdat de gemeente van mening is dat alle tijdelijke internationale werknemers goed in Duiven moeten worden gehuisvest. Voor internationale werknemers die zich langer dan 5 jaar of permanent in onze gemeente 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.

Tabel 1: Huidige en toekomstige opgave huisvesting internationale werknemers gemeente Duiven

	Verblijfsduur			Totaal
	Tot 1 jaar 29%	1 tot 5 jaar 52%	Langer dan 5 jaar 19%	
Opgave 2020	232	416	152	800
Opgave 2030 (laag)	343	616	225	1.184
Opgave 2030 (hoog)	416	745	272	1.433

Vanwege het feit dat de toekomstige opgave zeer lastig te voorspellen is, is het aan te raden om ten minste huisvesting te faciliteren voor de huidige opgave en het aantal werkende en wonende internationale werknemers in de gemeente goed te monitoren zodat er tijdig bijgestuurd kan worden.

Daarnaast hanteert de gemeente het uitgangspunt dat de gemeente maximaal 5% op het huidige bevolkingsaantal aan internationale werknemers[1] wil huisvesten. Met een bevolkingsaantal van circa 25.000 personen (stand 1 januari 2022), komt dit neer op 1.250 internationale werknemers. Dit aantal biedt genoeg ruimte om de huidige opgave op te vangen en is mede gebaseerd op signalen voor maatschappelijk draagvlak. Dit uitgangspunt is onderdeel van de beleidsevaluatie en de monitoring. Naarmate het aantal internationale werknemers dat in de gemeente Duiven wordt gehuisvest, het uitgangspunt van 5% op de totale bevolking nadert, wordt het gesprek nader gevoerd.

1.5 Begripsbepaling

In deze beleidsregels worden de volgende begrippen gehanteerd:

a) Internationale werknemer: alle werknemers in Nederland zonder Nederlandse nationaliteit en in dienst van een in Nederland gevestigde werkgever, die binnen twee maanden na de eerste komst naar Nederland aan het werk zijn;

b) Short-stay: een verblijfsduur tot één jaar;

c) Midstay: een verblijfsduur van één jaar tot 5 jaar;

d) Longstay: een verblijfsduur van langer dan 5 jaar;

e) Huishouden: een alleenstaande dan wel twee of meer personen die een duurzame gemeenschappelijke huishouding voeren waarbij sprake is van continuïteit in samenstelling en onderlinge verbondenheid;

f) Eengezinswoning: een woning die is bedoeld voor bewoning door één huishouden.

[1] Het gaat hier om short- en midstay internationale werknemers

Deze beleidsregels hebben betrekking op internationale werknemers. Voor internationale kenniswerkers en internationale werknemers die langer dan 5 jaar in de gemeente verblijven (longstay), zijn deze beleidsregels niet van toepassing.

1.6 Huisvestingsmogelijkheden in Duiven

De gemeente Duiven staat de volgende huisvestingsmogelijkheden onder voorwaarden toe:

- Huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever;
- Huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen[2];
- Huisvesting in leegstaande (kantoor/bedrijfs)panden;
- Huisvesting in kleinschalige voorzieningen (tot 100 personen);
- Huisvesting in geconcentreerde voorzieningen (vanaf 100 personen).

Huisvesting van internationale werknemers in eengezinswoningen[3] en in recreatieve voorzieningen, zoals recreatieparken en reguliere hotels, behoren niet tot de mogelijkheid. Aan dit soort initiatieven verleent de gemeente Duiven dan ook geen medewerking.

1.7 Uniforme eisen van nieuwe huisvestingsinitiatieven internationale werknemers

In Duiven moet elke internationale werknemer, ongeacht hoe lang iemand in onze gemeente of regio werkt, goed worden gehuisvest. De gemeente Duiven hanteert daarom uniforme eisen aan

1) de kwaliteit van huisvesting;
2) de kwaliteit van het beheer van de huisvesting;
3) de eisen van de locatie.

Deze uniforme eisen vormen de basiseisen waar alle nieuwe huisvestingsinitiatieven huisvesting internationale werknemers aan moeten voldoen. Afhankelijk van het soort huisvesting of de locatie, kunnen er aanvullende kwaliteitseisen, beheereisen en locatie-eisen worden gesteld.

Voor bestaande initiatieven, die niet aan de kwaliteit- en beheereisen voldoen geldt dat de gemeente overgaat tot handhaving.

De gemeente gaat uit van de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm), waarbij wij het beschikken over een SNF-certificering als voorwaarde stellen. Deze kwaliteitsnorm ligt op onderdelen weliswaar op een lager niveau, maar zal naar verwachting worden geharmoniseerd met de Roemernorm en wordt periodiek door de stichting zelf gecontroleerd. In onderstaande tabel zijn de (detail)verschillen tussen SNF en Roemer weergegeven.

Daarbij is het zaak te vermelden dat de aanbevelingen van de commissie Roemer verder gaan dan het stellen van een hoger aantal vierkante meters als het gaat om het gebruiks- en slaapoppervlak. Ook deze aanbevelingen zijn in dit beleidskader meegenomen. Zo stelt de gemeente Duiven de eis dat alle internationale werknemers beschikken over een eigen slaapkamer en vragen we huisvesters een zelfstandig huurcontract, los van het arbeidscontract op te stellen. Voor een overzicht van de belangrijkste aanbevelingen van de commissie Roemer, zie bijlage 2.

Tabel 2: Overeenkomsten en verschillen kwaliteitseisen SNF en aanbevelingen commissie Roemer

Onderwerp	SNF	Roemer
Gebruiksoppervlak per persoon	12 m2 (woningen) 10 m2 (overige huisvestingsvormen)	15 m2
Grootte slaapkamer	3,5 m2 per persoon	5,5 m2 per persoon
Aantal personen per slaapkamer	Geen limiet	Op verzoek een eigen slaapkamer Stelletjes kunnen een kamer delen
Contracten	N.v.t.	Zelfstandige contracten Opzegtermijn van één maand

Onderstaande kwaliteitseisen zijn van toepassing op nieuwe huisvestingsinitiatieven in de gemeente Duiven. Voor bestaande situaties geldt dat wanneer zij niet voldoen aan de kwaliteit- en beheereisen,

[2] Bedrijventerreinen met een milieucategorie van 4 of hoger zijn niet geschikt voor huisvesting.

[3] Kamerbewoning is conform de bestemmingsplannen niet toegestaan. Afhankelijk van het nog op te stellen beleidskader kamerbewoning wordt de keuze gemaakt of kamerbewoning alsnog mogelijk wordt gemaakt. Als internationale werknemers een huishouden vormen is huisvesting in reguliere woningen uiteraard wel toegestaan.

dat door de gemeente wordt overgegaan tot handhaving. De kwaliteitseisen worden gekoppeld aan een (tijdelijke) omgevingsvergunning. Wanneer er bedrijfsmatig kamers worden verhuurt of 3 of meer kamers worden verhuurd moet een exploitatievergunning aangevraagd worden. Zie ook de gemeentelijke APV

1.7.1 Uniforme kwaliteitseisen

De volgende uniforme kwaliteitseisen gelden voor nieuwe huisvestingsinitiatieven in de gemeente Duiven:

Uniforme kwaliteitseisen nieuwe huisvestingsinitiatieven gemeente Duiven

- Huisvesting internationale werknemers is alleen toegestaan in bestaande bouw of waar bebouwing is toegestaan op basis van het vigerende bestemmingsplan (na inwerkingtreding Omgevingswet: lokaal omgevingsplan). In het geval dat er strijdigheid met het bestemmingsplan optreedt, is een omgevingsvergunning of een bestemmingsplanherziening nodig.
- Huisvesting waar bedrijfsmatig kamers worden verhuurt of huisvesting met 3 of meer kamers beschikt over een exploitatievergunning.
- Huisvesting beschikt over een vergunning brandveilig gebruik (bij meer dan 10 personen) dan wel melding brandveilig gebruik (bij 5 tot 10 personen)
- Huisvesting voldoet aan de eisen die het Bouwbesluit stelt (Besluit bouwwerken leefomgeving).
- Huisvesting voldoet minimaal aan de eisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm) en beschikt over het keurmerk van SNF (Stichting Normering Flexwoning) tot het moment dat het keurmerk de eisen van Roemer integreert.
- Elke internationale werknemer beschikt over een eigen slaapkamer met een gebruiksoppervlak van *minimaal* 5,5 m2. In het geval een internationale werknemer een duurzame relatie onderhoudt met een andere internationale werknemer, kan een slaapkamer gedeeld worden.
- Slaapplaatsen mogen niet per etmaal aan 2 verschillende internationale werknemers worden aangeboden (dag-nachtploeg).
- Elke internationale werknemer beschikt *minimaal* over 15 m2 gebruiksoppervlak (GBO).
- Het bedrijf én de locatie dienen te zijn aangesloten bij- en gecertificeerd door SNF.
- Huisvesting beschikt over ruimte ter ontspanning, sport en spel passend bij omvang huisvestingsvoorziening.
- Huisvesting beschikt over voldoende ruimte voor de opslag van fietsen, tuinmeubilair, e.a.
- Huisvesting beschikt over voldoende capaciteit voor verzamelen van afval, waarbij wordt voldaan aan de in de gemeente geldende eisen voor het scheiden en aanbieden van afval.
- De huurprijs is gebaseerd op de maximale huurprijs volgens het woningwaarderingsstelsel voor kamerverhuur van het Rijk.
- Internationale werknemers beschikken over een zelfstandig en geschreven 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.

- Huisvesting mag alleen worden gebruikt voor huisvesting van internationale werknemers[4]. De huisvesting is daarbij qua aard en inrichting niet geschikt voor kinderen of gezinnen. Het is dan ook niet toegestaan personen onder de 18 jaar in de voorziening te huisvesten.
- Het huisvestingsinitiatief voldoet aan de vigerende parkeernormen (Parkeernormennota 2018 of diens rechtsopvolger);
- Wanneer het uitzendbureau huisvesting aanbiedt, dient de uitzender aangesloten te zijn bij Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABBU) of Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU).
- De huisvester is verplicht per complex een (digitaal) nachtregister bij te houden voor internationale werknemers die niet staan ingeschreven als bewoner in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente. Minimaal 1 keer per kwartaal wordt het overzicht overhandigd aan de gemeente wanneer het overzicht niet digitaal beschikbaar is. Tevens wordt een actueel nachtregister verstrekt op verzoek van de gemeente.
- Ten minste 80% van de gehuisveste internationale werknemers op een locatie is werkzaam in de Metropoolregio Arnhem-Nijmegen of aangrenzende gemeenten als Doetinchem en Oude-IJsselstreek. Hierover worden afspraken gemaakt met de huisvester.
- Hoewel er geen maximum wordt gesteld aan het aantal internationale werknemers dat op een locatie mag worden gehuisvest, kan het aantal te huisvesten internationale werknemers op een locatie wel worden beperkt. Redenen kunnen onder meer zijn: het waarborgen van een aanvaardbaar woon- en leefklimaat, de kwaliteit van de huisvesting, ruimtelijke- en stedenbouwkundige voorwaarden (ruimte op het perceel, aansluiten van bebouwing bij omgeving) en landschappelijke inpassing.
- Naar behoeve legt de gemeente aanvullende afspraken met de huisvester vast in een beheersoverenkomst (publiek-private samenwerkingsovereenkomst).

[4] Waarbij ook artikel 1.8.3 van toepassing is

1.7.2 Uniforme beheereisen

De volgende uniforme beheereisen gelden voor nieuwe huisvestingsinitiatieven in de gemeente Duiven:

Uniforme beheereisen nieuwe huisvestingsinitiatieven gemeente Duiven

- Huisvesting beschikt over huis- en gedragsreglement in de taal van de aanwezige bewoners. Het huis- en gedragsreglement bevat informatie over hoe het beheer en toezicht is georganiseerd, het bevat belangrijke telefoonnummers en stelt de maatregelen vast wanneer het volgende wordt geconstateerd (niet uitputtend):
  - Het gebruik van hard- en/of softdrugs;
  - Structureel overmatig alcoholgebruik;
  - Foutief parkeren van voertuigen in het openbaar gebied in de directe nabijheid van de huisvestingslocatie;
  - Het veroorzaken van geluidsoverlast;
  - Schuldig maken aan openbare geweldpleging.
- Huisvesting beschikt over een beheerplan dat informatie bevat over hoe het beheer en toezicht op de locatie is georganiseerd, en hoe het contact met omwonenden is ingevuld. Dit beheerplan wordt desgewenst in samenwerking met omwonenden opgesteld.
- Op huisvestingslocaties is 24/7 beheer dat te allen tijde bereik- en inzetbaar is, het uitgangspunt[5]. Bij huisvestingslocaties met meer dan 100 personen, wordt in het beheerplan aangegeven op welke momenten er een fysieke beheerder op locatie aanwezig is. Bij kleinere locaties volstaat (digitaal) toezicht op afstand.
- Huisvesting beschikt over een vast aanspreekpunt voor de bewoners, gemeente, hulpdiensten en omwonenden. Deze persoon is 24/7 bereikbaar.
- De locatie beschikt over een klachtenreglement waarin o.a. opgenomen: aanwezigheid, bereikbaarheid en beschikbaarheid (ook in vakantieperiode etc.) van een vast aanspreekpunt/beheerder en een registratie van klachten en meldingen.
- Afhankelijk van omvang huisvesting en locatie kan de gemeente vragen om een aanvullend vervoersplan.
- Er vindt regulier beheeroverleg plaatst tussen huisvester, gemeente, politie en desgewenst deelnemers van de klankbordgroep (zie hoofdstuk 2) [6]
- Waar nodig maakt de gemeente aanvullende afspraken met de huisvester over beheer.

1.7.3 Uniforme locatie-eisen

De volgende uniforme locatie-eisen gelden voor nieuwe huisvestingsinitiatieven in de gemeente Duiven:

Uniforme locatie-eisen nieuwe huisvestingsinitiatieven gemeente Duiven

[5] 24/7 beheer betekent niet dat de beheerder 24 uur per dag aanwezig en aan het werk hoeft te zijn, maar wel dat deze persoon/personen 24/7 bereikbaar zijn en indien nodig snel op locatie aanwezig kunnen zijn

[6] Bij nieuwe huisvestingsinitiatieven wordt er een klankbordgroep samengesteld met omwonenden om mee te denken in de planontwikkeling. Deze klankbordgroep is na realisatie desgewenst betrokken bij het beheeroverleg om eventuele knelpunten in de exploitatie te ondervangen. Voor meer informatie, zie hoofdstuk 2.

- De huisvestingsvoorziening is vrij toegankelijk vanaf de openbare weg (bijvoorbeeld zonder hek voorzien van sloten en/of codes). Dit is onder meer van belang voor de bereikbaarheid van hulpdiensten.
- Huisvestingsvoorzieningen in het buitengebied zijn zodanig in de omgeving (landschappelijk) ingepast dat de omgeving geen onevenredige hinder ondervindt van de bebouwing / het complex en dat de bebouwing het complex geen afbreuk doet aan de landschappelijke kwaliteiten van het gebied.
- De huisvesting heeft geen onevenredige aantasting tot gevolg van in de omgeving aanwezige functies en waarden;
- De huisvesting heeft geen onevenredige aantasting tot gevolg van de belangen van eigenaren en gebruikers van omliggende gronden.
- De huisvestingslocatie biedt genoeg ruimte voor het realiseren van parkeergelegenheid op eigen terrein. De volgende parkeernormen gelden op basis van Nota Parkeernormen 2018 of diens rechtsopvolger.
- De huisvestingsvoorziening bevindt zich bij voorkeur op fietsafstand van voorzieningen in de kernen. Bij locaties in de woonkernen van onze gemeente verdient, vanwege de nabijheid van voorzieningen, het verblijf van mid-stay internationale werknemers de voorkeur. De indicatieve maximale afstand tot basisvoorzieningen zoals levensmiddelenwinkels (supermarkt, bakker, slager etc.) bedraagt 2,5 kilometer. Voor huisvesting bij agrariërs in het buitengebied geldt de maximale afstand niet.
- De huisvestingsvoorziening is goed bereikbaar met het Openbaar Vervoer en ligt bij voorkeur op maximaal 500 meter afstand van een bushalte. In het buitengebied ligt de afstand tot een bushalte bij voorkeur op maximaal 1 kilometer. Voor huisvesting bij agrariërs in het buitengebied geldt de maximale afstand niet.
- De huisvestingsvoorziening ligt in de woonkern op minimaal 500 meter afstand[7][8] van een andere huisvestingsvoorziening voor internationale werknemers. Wanneer het gaat om huisvestingsvoorzieningen in de woonkern waar meer dan 100 mensen worden gehuisvest, bedraagt de minimale afstand 1 kilometer. Deze voorwaarde is niet van toepassing op huisvesting op het terrein van een (agrarische) werkgever.

[7] Eventuele andere grootschalige woonvoorzieningen voor specifieke doelgroepen worden ook meegenomen

[8] Tenzij er een natuurlijke grens (zoals de spoorlijn) is die al zorgt voor feitelijke afstand tussen voorzieningen

1.8 Aanvullende kwaliteitseisen

Naast de uniforme eisen voor kwaliteit, beheer en locatie, gelden er in een drietal gevallen aanvullende eisen. Het gaat om aanvullende eisen voor de volgende huisvestingsvormen of locatie:

- Huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever
- Huisvesting op randen van bedrijventerreinen (aanvullende eisen)
- Huisvesting in geconcentreerde voorzieningen

1.8.1 Aanvullende eisen: huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever

Onder onderstaande aanvullende voorwaarden is huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever mogelijk:

Aanvullende eisen huisvesting op het terrein van de (agrarische) werkgever

- De huisvestingsbehoefte wordt door de initiatiefnemer onderbouwd. De behoefte moet worden ontleend aan de bedrijfsvoering van het bedrijf ter plaatse dan wel de direct omliggende (agrarische) bedrijven.
- In de huisvestingsvoorzieningen mogen uitsluitend werknemers worden gehuisvest die bij het (agrarisch) bedrijf of direct omliggende (agrarische) bedrijven werkzaam zijn.
- De huisvestingsvoorzieningen worden zoveel mogelijk geplaatst binnen of aansluitend aan het (agrarisch) bouwvlak.
- Internationale werknemers mogen worden gehuisvest in de bij het bedrijf horende bedrijfswoning of in een bedrijfsgebouw. Dat kan door hergebruik van een bestaand bedrijfsgebouw of eventueel door nieuwbouw.
- Een bedrijfswoning mag voor het huisvesten van internationale werknemers niet worden omgevormd naar een burgerwoning omdat dit naburige agrarische bedrijven in hun bedrijfsvoering kan belemmeren.
- De verschijningsvorm van de bedrijfsbebouwing moet aansluiten bij de bebouwing in de omgeving. Bebouwing die permanent (jaarrond) blijft staan, heeft een permanent karakter (geen barakken, chalets of units).
- De minimale afstand van de bedrijfsbebouwing (zoals de kas) tot de huisvestingslocatie moet tien meter zijn. Voor functies die meer milieuhinder veroorzaken, kan een grotere afstand gelden.
- Bebouwing die wordt ingezet voor het huisvesten van internationale werknemers ten behoeven van het pluk- of oogstseizoen, heeft een tijdelijk karakter, ofwel bestaat uit chalets, woonunits, containerwoningen of andere vormen met een inherent tijdelijk karakter die buiten het oogst- of plukseizoen verwijderd worden[9].

[9] Tijdelijke huisvesting ten behoeven van het pluk- en oogstseizoen bedraagt een termijn van maximaal zes maanden.

- Het maximaal aantal te huisvesten internationale werknemers op eigen terrein is maatwerk (dit kan op verschillende locaties, behorende bij het bedrijf plaatsvinden) en is afhankelijk van de aard van de activiteiten en de omvang van het bedrijf. Daarnaast kan het college in uitzonderlijke gevallen besluiten een hoger aantal te huisvesten tijdelijke internationale werknemers toe te staan. Hiervoor gelden de volgende indicaties wanneer het gaat om huisvesting op agrarisch terrein (maximaal aantal personen)[10]:

- Glastuinbouw (algemeen)	9 per ha
- Rozen	15,5 per ha
- Troschrysanten	5 per ha
- Pluischrysanten/santini	9,5 per ha
- Gerbera	8 per ha
- Alstroemeria	12,8 per ha
- Overige bloemen	11 per ha
- Fruit- en groenteteelt	6,5 per ha
- Aardbeien	15 per ha (in de piek 20)
- Framboos/braam/bes	5 per ha (in de piek 25)
- Paprika	5 per ha
- Tomaat	7,6 per ha
- Komkommer	5,3 per ha
- Champignons	7,2 per 1.000m2

1.8.2 Aanvullende eisen: huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen

Onder onderstaande aanvullende voorwaarden is huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen (tot milieucategorie 4) mogelijk:

Aanvullende eisen huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen

- Huisvesting internationale werknemers vormt geen belemmering in de bedrijfsvoering voor omliggende bedrijven.
- Het huisvestingsinitiatief krijgt de bestemming ‘logies’.
- Huisvesting beschikt over een exploitatievergunning.

[10] De normen zijn overgenomen uit de nota ‘Beleid huisvesting tijdelijke internationale werknemers 2019’ van de gemeente Zaltbommel. Deze nomen zijn eerder toegepast in Maasdriel en tot stand gekomen in samenspraak met de brancheorganisaties ZLTO en LTO. In gevallen van niet genoemde activiteiten ligt de bevoegdheid bij het college om het aantal werknemers vast te stellen.

1.8.3 Aanvullende eisen: huisvesting in geconcentreerde voorzieningen

Onder onderstaande aanvullende voorwaarden is geconcentreerde huisvesting van minimaal 100 personen mogelijk.

De gemeente hanteert geen algemeen maximum voor het aantal te huisvesten internationale werknemers in een geconcentreerde voorziening, dat is maatwerk.

Aanvullende eisen geconcentreerde voorzieningen

- Bij de realisatie van geconcentreerde locaties dienen mogelijkheden te worden verkend voor het realiseren van flexibele huisvesting voor aanvullende doelgroepen zoals spoedzoekers, studenten, etc..
- In geconcentreerde voorzieningen waar meer dan 200 personen worden gehuisvest, is 5% van het maximum aantal huisvestingsplekken gereserveerd voor het tijdelijk opvangen van spoedzoekers. Deze plekken moeten op verzoek van de gemeente direct beschikbaar zijn.
- De huisvester stelt een klankbordgroep in die naar behoeve bij elkaar komt om eventuele knelpunten zoals overlast te bespreken. In de klankbordgroep neemt de eigenaar van het complex, de beheerder, een vertegenwoordiger van de gemeente, een vertegenwoordiger van de politie (zoals de wijkagent) en een vertegenwoordiger van omwonenden plaats.
- Ondersteunende detailhandel en/of sportaccommodaties op een grootschalige huisvestingslocatie is mogelijk.

2. Communicatie en participatie

Uit onderzoek van Greenport Nederland blijkt dat slechts 10% tot 15% van de initiatieven voor het huisvesten van internationale werknemers succesvol wordt gerealiseerd. Een groot deel van de plannen in andere gemeenten sneuvelt door verzet van omwonenden en/of de gemeenteraad. Om inwoners, gemeenteraadsleden en andere belanghebbenden in onze gemeente zo goed mogelijk te betrekken bij eventuele initiatieven voor het huisvesten van internationale werknemers, gaat de gemeente sterk inzetten op een goed communicatie- en participatietraject bij nieuwe initiatieven huisvesting internationale werknemers.

Wanneer mensen zich overvallen voelen door nieuwe huisvestingsplannen en het gevoel hebben hier geen inspraak in te hebben, organiseert de initiatiefnemer zijn eigen teleurstelling. Daarom is het van belang dat geïnteresseerden van het begin actief mee kunnen denken met de planvorming en eventuele zorgen van omwonenden zo snel mogelijk weggenomen worden. Dit wordt het beste bereikt door hen een actieve rol te geven in de planontwikkeling én zodra huisvesting succesvol gerealiseerd is.

2.1 Communicatie- en participatieplan

De gemeente Duiven maakt gebruik van onderstaand stappenplan wanneer een initiatiefnemer zich meldt met de wens om nieuwe huisvesting voor internationale werknemers te realiseren. Het goed doorlopen van het communicatie- en participatieproces is een gedeelde verantwoordelijkheid van de gemeente en de initiatiefnemer.

1. Startgesprek

Wanneer een initiatiefnemer huisvesting voor internationale werknemers wil realiseren, wordt er contact opgenomen met het contactpunt van de gemeente. De gemeente voert vervolgens een startgesprek waarin dieper wordt ingegaan op de wens om nieuwe huisvesting te realiseren: hoeveel personen wil men huisvesten? Aan welke vorm van huisvesting denkt men? Op welke mogelijke locatie wil men huisvesting realiseren etc. Indien de wens tot huisvesting al in eerste instantie niet voldoet aan de locatie-criteria of de toegestane huisvestingsmogelijkheden wordt het proces gestaakt. Tijdens het startgesprek wordt ook de participatie en communicatie aanpak besproken en of en hoe een klankbordgroep wordt ingesteld.

2. Informeren betrokkenen

Na het startgesprek wordt het communicatieproces richting inwoners gestart waarin door de gemeente actief richting omwonenden en omliggende bedrijven actief wordt gecommuniceerd over het nieuwe initiatief tot huisvesting. Bij de communicatie wordt ook duidelijkheid gegeven over de participatieaanpak en of er een klankbordgroep moet worden ingesteld. Naast het informeren van omwonenden en (waar van toepassing) omliggende bedrijven, is het zaak dat de gemeente de regie houdt op het narratief dat door de media gedeeld wordt. Daarom stelt de gemeente een persbericht op waarin het initiatief bekend wordt gemaakt.

Pas zodra bovengenoemde stappen zijn doorlopen door de gemeente en de initiatiefnemer, kan er een vergunningsaanvraag worden gedaan.

2.2 Contactpunt gemeente

De gemeente stelt een contactpunt beschikbaar waar partijen zich kunnen melden met de wens om huisvesting internationale werknemers te realiseren. Dit contactpunt kan een contactpersoon zijn of een algemeen emailadres waar partijen hun wens kenbaar kunnen maken. Nadat partijen zich melden, wordt er een startgesprek gepland en begint het communicatie- en participatieproces.

2.3 Beheersoverleg na realisatie

De eventuele klankbordgroep die in het proces van planontwikkeling bij nieuwe huisvestingsinitiatieven betrokken is, blijft desgewenst ook na een eventuele realisatie actief door het voeren van een periodiek beheersoverleg. Na realisatie komen de gemeente, de huisvester, de politie en omwonenden periodiek (en naar behoefte) bij elkaar om eventuele knelpunten in de exploitatie van de huisvesting te bespreken en samen op te lossen.

3. Registratie en informatie

Veel internationale werknemers zijn onzichtbaar in onze samenleving, zeker als ze niet staan ingeschreven in de BRP. Voor internationale werknemers die hier langer dan 4 maanden verblijven, is inschrijving niet alleen een wettelijke verplichting maar ook een maatschappelijke noodzaak. Alleen op deze wijze zijn woonadressen bekend en kan er gecontroleerd worden of er sprake is van goede, veilige en legale huisvesting. Bovendien kunnen internationale werknemers pas na inschrijving een zorgpas regelen en hebben zij recht op maatschappelijke voorzieningen mocht dat nodig zijn.

3.1 Informatieflyer

De gemeente verwacht van initiatiefnemers van huisvesting voor internationale werknemers dat zij hun internationale werknemers actief wijzen op de rechten en plichten van inschrijving in de RNI/BRP. Daarvoor kan gebruik gemaakt worden van:
https://www.rvig.nl/documenten/brochures/2021/02/11/brochure-basisregistratie-personen-voor-de-overheid-en-voor-jou.
Verder verwacht de gemeente dat huisvesters informatie over de (gedrags)regels in de gemeente Duiven en praktische informatie (zoals adressen van openbare voorzieningen als de bibliotheek en het zwembad, informatie over het gebruik van het OV) en belangrijke (e-mail)adressen en telefoonnummers actief communiceren aan hun huurders. De informatie wordt gecommuniceerd in de volgende talen: Engels, Pools, Roemeens en Bulgaars[11]. De informatie heeft als doel om

1) internationale werknemers te stimuleren zich in te schrijven;
2) grip te houden op de informatie over de gemeente die werkgevers kunnen delen.

3.2 Afspraken met werkgevers

De gemeente Duiven maakt afspraken met uitzenders, werkgevers en andere huisvesters over hoe inschrijving in de BRP op een zo efficiënt mogelijke wijze kan plaatsvinden. Zo kunnen werkgevers op vaste of op maat gemaakte openingstijden van de gemeentelijke balie langskomen om hun internationale arbeidskrachten in te laten schrijven.

3.3 Digitaal nachtregister

Internationale werknemers die korter dan vier maanden in Nederland verblijven, dienen zich in te schrijven in het RNI. Echter worden momenteel veel internationale werknemers niet ingeschreven, waardoor de gemeente geen zicht heeft op het actuele aantal internationale werknemers dat in de gemeente verblijft. Mogelijke oorzaken kunnen zijn dat internationale werknemers fysiek naar het RNI-loket in Nijmegen moeten om zich in te schrijven; dat sommige internationale werknemers niet weten dat ze zich moeten inschrijven of dat sommige internationale werknemers actief door malafide partijen worden gehinderd om zich in te schrijven.

[11] Dit zijn volgens ABU/NBBU de meest gesproken talen onder internationale werknemers. ABU/NBBU (juni 2021). Internationale werknemers in Nederland: de cijfers. Factsheet. https://www.abu.nl/app/uploads/2021/06/HR_ABU_NBBU_Factsheet_Internationale werknemers_A3_juni-2021_DEF.pdf

De gemeente gaat een digitaal nachtregister faciliteren om het aantal tijdelijke verblijvers die niet (of nog niet) ingeschreven hoeven te worden in het BRP, inzichtelijk te maken. De gemeente stelt een nachtregister al verplicht dat driemaandelijks op papier aan de gemeente moet worden aangeleverd. Het digitaal nachtregister is een digitale tool dat registratie faciliteert door naast het reguliere nachtregister, een digitale versie toegankelijk te maken waardoor het bijhouden van het nachtregister vergemakkelijkt wordt[12]. Het digitaal nachtregister kan ook voor toeristische overnachtingen worden gebruikt. Voor het verplicht stellen van het bijhouden van het nachtregister wordt de APV van de gemeente aangepast.

3.4 Vast formulier voor uitschrijving

Naast inschrijving is het ook belangrijk dat internationale werknemers zich uitschrijven als zij terugkeren naar het land van herkomst. De gemeente faciliteert daarom een (digitaal) uitschrijfformulier dat kan worden ingevuld, getekend en naar de gemeente kan worden gestuurd als internationale werknemers verhuizen, maar dit niet zelf doorgeven. Bij inschrijving wordt de internationale werknemer alvast gevraagd het formulier voor de uitschrijving te ondertekenen zodat, mocht de internationale werknemer plots vertrekken, de uitschrijving gemakkelijk geregeld kan worden.

[12] Bepaalde grote recreatieondernemers zoals hotel(ketens) of recreatieparken of commerciële huisvesters werken met een eigen digitaal nachtregister. Voor hen kan de verplichting om het digitaal nachtregister van de gemeente te gebruiken vervallen als zij de volgende zaken kunnen aantonen: 1) het systeem is gekoppeld aan een slagboom of een online reserveringssysteem; 2) het systeem registreert de gegevens die de gemeente in de APV verplicht stelt; en 3) het systeem kan voor de gemeente inzichtelijk gemaakt worden door bijvoorbeeld de gemeente toegang tot het systeem te verlenen. Op deze manier kunnen de ondernemers met een eigen digitaal nachtregister hun eigen systemen blijven gebruiken én kan de gemeenten deze gegevens inzien.

4. Controle en handhaving

De druk op de woningmarkt en de afhankelijkheid van internationale werknemers geven ruimte aan malafide verhuurders die internationale werknemers in woningen van slechte kwaliteit huisvesten. Hierdoor komen zij regelmatig te wonen in ondermaatse onderkomens. Met het stellen van uniforme basiskwaliteits- en beheereisen wil de gemeente de leefbaarheid van alle inwoners in Duiven verbeteren. Daarvoor is het ook nodig dat de kwaliteits- en beheereisen kunnen worden gecontroleerd en dat in het geval van misstanden, er ingegrepen kan worden.

4.1 Uitbreiden exploitatievergunning

De uniforme kwaliteits- en beheereisen worden juridisch verankerd in een exploitatievergunning. Een exploitatievergunning is nu al verplicht voor iedereen die logies (nachtverblijf) aanbiedt. De huidige exploitatievergunning wordt uitgebreid naar kamerverhuur: iedereen die bedrijfsmatig of 3 of meer kamers aan internationale werknemers verhuurd, moet in het vervolg een exploitatievergunning aanvragen en daarmee voldoen aan de uniforme basiskwaliteits-en beheereisen[13]. Voor een dergelijke vergunning worden leges geheven. Een exploitatievergunning is gekoppeld aan de persoon wat inhoudt dat als de uitbater verandert, de nieuwe exploitant een nieuwe exploitatievergunning moet aanvragen. Hiermee wordt voorkomen dat de kwaliteit van de huisvesting afneemt wanneer het pand van exploitant wisselt. Wanneer de kwaliteit van huisvesting en beheer niet op orde is, wordt de exploitatievergunning ingetrokken.

4.2 Verhuurdersvergunning

De gemeente stelt daarnaast een verhuurdersvergunning in. Voor een dergelijke vergunning worden leges geheven. Met een verhuurdersvergunning is de gemeente in staat om de kwaliteit van bestaande verhuurde woningen te reguleren en controleren. Wanneer de verhuurder, na een waarschuwing, de misstanden niet heeft opgelost kan de gemeente het pand aanwijzen en moet de verhuurder een verhuurdersvergunning aanvragen. Wordt de vergunning verleend, dan kan de gemeente controleren op de voorwaarden die zijn gesteld. Wordt een vergunning niet verleend, dan mag de woning niet langer verhuurd worden. De verhuurdersvergunning is daarmee een middel om misstanden op de particuliere verhuurmarkt aan te pakken en is breder toepasbaar dan alleen op locaties waar internationale werknemers wonen. Voor het instellen van een verhuurdersvergunning, wordt de APV aangepast.

4.3 Periodieke controle door Stichting Normering Flexwonen

Huisvestingslocaties voor internationale werknemers die beschikken over het SNF-certificaat worden jaarlijks door de stichting zelf gecontroleerd. Wanneer huisvesting niet voldoet aan de eisen, verliest de locatie het certificaat. Een groot deel van de controle op de kwaliteit van huisvesting is daarmee belegd bij Stichting Normering Flexwonen.

[13] Omdat de uniforme kwaliteitseisen stellen dat elke internationale werknemer een eigen slaapkamer krijgt, betekent dit de facto dat wanneer er meer dan 5 personen worden gehuisvest, er een exploitatievergunning kamerverhuur moet worden aangevraagd.

4.4 Handhaving

Het stellen van kwaliteits- en beheereisen heeft weinig zin als deze niet gecontroleerd en gehandhaafd kunnen worden. Op dit moment is de controle en handhaving (deels) belegd bij de Omgevingsdienst Regio Arnhem (ODRA). De gemeente wil in samenwerking met andere gemeenten in de regio, vanuit de lokale beleidsnotitie en het regionale beleidskader, onderzoeken hoe we samen efficiënt en effectief de handhaving kunnen oppakken en vorm geven met alle benodigde expertise (ODRA, politie, brandweer, milieutoezicht, BRP, veiligheid, handhaving). Hierover openen we binnenkort het overleg. Wat dit gaat betekenen voor de organisatie is op dit moment nog niet bekend.

5. Samenwerking met andere partijen

De gemeente vervult een belangrijke rol in het verbeteren van de woon- en leefomstandigheden van internationale werknemers, maar kan dat niet alleen: het is een integraal en daarmee ook interactief beleidsterrein waarin veel partijen een rol spelen. Bij de beleidsvoorbereiding hebben we stakeholders als werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, inwoners en maatschappelijke organisaties betrokken bij de ontwikkeling. Diezelfde partijen hebben we ook hard nodig bij de uitvoering van het beleid. Maar ook regionale samenwerking en afstemming met de provincie zijn belangrijk bij de uitvoering van het beleidskader, zoals de ontwikkeling van huisvestingslocaties. Door anderen te betrekken bij ons beleid verkrijgen we niet alleen zelf nieuwe inzichten waarmee we het beleid kunnen aanscherpen, het vergroot ook het draagvlak voor nieuwe initiatieven en vergroot de relatie met inwoners en bedrijven.

5.1 Samenwerking met stakeholders in de gemeente

Het beleidsplan is tot stand gekomen in samenspraak met werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en andere stakeholders middels een interviewronde en een focusgroep. De interviewronde vond in april/mei 2022 plaats en had als doel inzicht te krijgen in de knelpunten, behoeften en wensen die bij onze ondernemers spelen. Tijdens de focusgroep, waar 8 mensen aan deelnamen, is een eerste uitwerking van het beleidskader gepresenteerd dat op basis van de notitie van uitgangspunten geschreven is. Met ondernemers die niet bij de focusgroep aanwezig konden zijn, is middels een aanvullend interview input opgehaald. De input die tijdens deze gesprekken is meegenomen in dit beleidskader, met uitzondering van de bed-voor-bed regeling. Voor een dergelijke regeling is gepleit door een uitzendbureau. Het is in feite een overgangsregeling waardoor huisvesting die niet voldoet kan blijven bestaan totdat er vervangende huisvesting voor zittende bewoner is georganiseerd die wel voldoet. Het college is van mening dat huisvesters die niet aan de regelgeving voldoen niet “beloont” zouden mogen worden. Daarom is deze overgangsregeling geen onderdeel van het beleid.
Het concept beleidskader lag daarnaast van xx tot xx ter inzage. De input die in deze periode is geleverd, wordt verwerkt in de definitieve versie van het beleidskader huisvesting internationale werknemers gemeente Duiven.

Het proces rondom het initiatief op de Visserlaan 1 heeft het belang van een goed communicatieproces met omwonenden nog eens benadrukt. Het communicatie- en participatieplan dat rondom initiatieven voor huisvesting internationale werknemers wordt gehanteerd speelt hierin een cruciale rol. Bij elk initiatief (ongeacht de grootte) gaat de gemeente samen met de initiatiefnemer actief in gesprek met omwonenden en andere betrokkenen zodat zij niet alleen tijdig op de hoogte zijn van de huisvestingswens, maar ook middels een klankbordgroep actief input kunnen leveren voor het huisvestingsplan. Daarnaast vindt er periodiek een beheersoverleg plaats tussen de huisvester, gemeente, politie, omwonenden en andere betrokkenen om eventuele knelpunten in de exploitatie snel op te lossen.

Desgewenst maakt de gemeente aanvullende afspraken met de huisvester in de vorm van een beheersovereenkomst (publiek-private samenwerkingsovereenkomst)[14].

[14] Het regionale convenant dat de regio Arnhem – Nijmegen te zijner tijd wil faciliteren kan hier een rol in spelen. In het regionale convenant wordt afspraken met marktpartijen gemaakt over de kwaliteits- en beheereisen. Deze regionale handvatten komen overeen met de kwaliteits- en beheereisen uit dit beleidskader.

5.2 Samenwerking met de regio

Duiven vormt samen met de andere gemeenten in de regio een waterbed: waar de huisvesting in de éne gemeente goed is geregeld zorgt dit voor een verplaatsing van het probleem naar omliggende gemeente. Regionale samenwerking voorkomt dat malafide partijen of tijdelijke internationale werknemers die nergens welkom zijn zich in Duiven vestigen waardoor de leefbaarheid onder druk komt te staan. Daarnaast leert de ervaring dat welwillende werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters eenduidig regionaal beleid op prijs stellen.

Vanuit de Woondeal Arnhem – Nijmegen is er de afgelopen tijd parallel gewerkt aan een regionaal beleidskader dat gemeenten handvatten geeft om het lokaal beleid (nader) vorm te geven. Het lokale beleidsplan zoals het er nu voorligt, sluit goed aan op de regionale handvatten die geboden worden (zie het regionale beleidskader in bijlage 3). Zodra het regionale beleidskader door de regiogemeenten wordt vastgesteld of omliggende gemeenten lokaal beleid vaststellen, zoekt de gemeente Duiven de samenwerking met andere gemeenten op waar dit gewenst is. Zo zou er met andere gemeenten gekeken kunnen worden hoe we kennis en kunde op het dossier huisvesting internationale werknemers het beste kunnen delen zodat individuele gemeenten het wiel niet opnieuw hoeven uit te vinden. Ook kan met regiogemeenten het gesprek gevoerd worden over de opgave en de ambitie om het aantal internationale werknemers te huisvesten die in de desbetreffende gemeente werkt. Dit voorkomt vervoersbewegingen, verlaagt de druk op de infrastructuur en is in het belang van de werknemers zelf. Ook kan regionaal gewerkt worden aan een gezamenlijk controle- en handhavingsteam (kostenbesparing) en aan gezamenlijke communicatie zoals een website met regionale informatie (efficiency en gezamenlijke belangen).

6. Monitoring en evaluatie

Nadat het beleid is vastgesteld, is het zaak de uitvoering goed te monitoren en te evalueren zodat er tijdig kan worden bijgestuurd.

6.1 Monitoring

Een goede monitoring zorgt ervoor dat de inhoud van het beleidsplan actueel, bekend en gedragen blijft. Om de gemeenteraad en bewoners op de hoogte te houden van deze ontwikkelingen en initiatieven, wordt tenminste eenmaal per jaar een notitie gepubliceerd met daarin een overzicht. De jaarlijkse monitor helpt daarnaast om tijdig te kunnen bijsturen mocht dat nodig zijn. Na twee jaar (rond 2025) vindt er een evaluatiemoment voor het beleid plaats.

Aspecten 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 het beleidsplan?

- Aantal in- en uitgeschreven internationale werknemers in BRP naar nationaliteit.
- Aantal bedden dat voor internationale werknemers is gerealiseerd (uitgangspunt ambitie van 1.250 bedden).
- Aantal overnachtingen door kort verblijvende internationale werknemers (korter dan 4 maanden) o.b.v. het digitaal nachtregister.
- De opbrengsten van het digitaal nachtregister (verblijfsbelasting).
- 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.
- Aantal ingestelde klankbordgroepen en de ervaringen van de leden.
- Afgegeven (tijdelijke) omgevingsvergunningen/ exploitatievergunningen/ verhuurdersvergunningen voor de huisvesting van internationale werknemers en gerealiseerde projecten.
- Aantal verstrekte informatieflyers.
- In hoeverre zijn de spreidingscriteria zoals opgenomen houdbaar?
- 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?

6.2 Evaluatie

Een volledige beleidscyclus omvat ook een evaluatie van het beleid. Het voorstel is om begin 2025 het beleidskader huisvesting internationale werknemers te evalueren en de uitkomsten hiervan aan het college van B&W en de gemeenteraad aan te bieden. Waar nodig kan op basis van de uitkomsten, het beleid herijkt en verrijkt worden.

Aspecten evaluatie

- Worden internationale werknemers consequent in- en uitgeschreven in de BRP en RNI, ondersteunen werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dit in voldoende mate?
- Wordt het digitaal nachtregister consequent door huisvesters bijgehouden en wordt de verschuldigde toeristenbelasting afgedragen?
- Is de huisvesting ook daadwerkelijk gerealiseerd c.q. in ontwikkeling?
- Hebben we de goede kwaliteitscriteria voor deze huisvesting geformuleerd? Waar zitten eventuele witte vlekken?
- Is er sprake van effectieve en efficiënte controle en handhaving met betrekking tot de huisvesting?
- Is er een adequate informatievoorziening tot stand gekomen?
- Is de huisvestingsopgave voor permanent verblijvende internationale werknemers opgenomen in de reguliere woningbouwopgave?
- Hoe verloopt de samenwerking tussen de gemeente en marktpartijen (ervaringen publiek-private samenwerking)?
- In hoeverre is de ambitie van het huisvesten van 1.250 internationale werknemers nog actueel?

Bijlage 1: Relatie notitie van uitgangspunten en huisvestingsbeleid

#	Uitgangspunt	Beleidskader
Goed woon- en leefklimaat		
1	Een goed woon- en leefklimaat voor alle inwoners, waaronder arbeidsmigranten.	Par. 1.3
2	Een evenwichtige spreiding over buurten en kernen bij (nieuwe) huisvestingsinitiatieven voor arbeidsmigranten.	Par. 1.7.3
3	Afstand tussen huisvestingsvoorzieningen: < 100 arbeidsmigranten ten minste 500 meter; > 100 arbeidsmigranten ten minste 1 kilometer.	Par. 1.7.3
4	Alleen locaties waar goed beheer (24/7) kan plaatsvinden.	Par 1.7.2
5	Minimale norm is het keurmerk Stichting Normering Flexwonen SNF, waarbij we er van uitgaan dat de aanbevelingen van commissie Roemer de nieuwe minimale norm wordt.	Par. 1.7.1
6	Bij locaties in de woonkernen van onze gemeente is, vanwege de nabijheid van voorzieningen, het verblijf van mid-stay arbeidsmigranten het uitgangspunt.	Par 1.7.3
Arbeidsmigrant centraal		
7	Waarborgen positie arbeidsmigranten.	Par 1.7.1 Par 1.7.2
8	Geen koppeling tussen huurcontract en het arbeidscontract.	Par. 1.7.1
9	Ten minste 80% van de gehuisveste arbeidsmigranten werkzaam in de Metropoolregio Arnhem-Nijmegen of aangrenzende gemeenten als Doetinchem en Oude-IJsselstreek	Par. 1.3 Par. 1.7.1
10	Informatieverstrekking door huisvester/verhuurder in moedertaal	Par. 3.1
Goed beheer		
11	Invoeren exploitatievergunning en daartoe verrijken we de APV.	Par. 1.7.1 Par. 4.1
12	In de exploitatievergunning worden beheer- en kwaliteitsafspraken vastgelegd.	Par 1.7.1 Par 4.1
13	Bij niet nakomen afspraken wordt de (exploitatie)vergunning ingetrokken.	Par 4.1
14	Minimale norm is het keurmerk Stichting Normering Flexwonen SNF, waarbij we er van uitgaan dat de aanbevelingen van commissie Roemer de nieuwe minimale norm wordt.	Par. 1.7.1
15	De aanwezigheid van beheer (24/7) is een voorwaarde. Deze beheerder(s) is het aanspreekpunt voor omwonenden en ook 24/7 bereikbaar.	Par. 1.7.2
16	Een goed en niet vrijblijvend beheerplan, met ten minste de volgende onderdelen: Calamiteitenplan, Huisvesting voldoet aan SNF-norm, 24/7 beheer fysiek aanwezig, cameratoezicht, huisregels, technisch beheer, regelmatige inspecties van woonaccommodaties, etc..	Par. 1.7.2
17	Periodiek beheersoverleg tussen huisvester/verhuurder, gemeente en politie.	Par 1.7.2 Par 2.3
18	De ontwikkeling voldoet aan de uitgangspunten van het parkeerbeleid en in het pand of op eigen terrein is bovendien voldoende ruimte voor het stallen van (brom- en snor-) fietsen en containers voor huishoudelijk afval ten behoeve van de bewoners van het pand.	Par. 1.7.1 Par. 1.7.3

Registratie		
19	Bij beoogd verblijf langer dan 4 maanden inschrijven in het BRP.	Par. 1.3 Par. 3.1
20	Bij korter verblijf inschrijving in het RNI	Par 3.1
21	Initiatiefnemer/verhuurder houdt een nachtregister bij, waarbij we streven naar een digitaal nachtregister.	Par. 1.7.1 Par 3.3
22	Bij korter verblijf (en niet inschrijven in BRP) is er sprake van logies en is conform de verordening toeristenbelasting verschuldigd.	Par 3.3
23	Met initiatiefnemer/ verhuurder maken we afspraken over de verantwoordelijkheid voor de in- en uitschrijving.	Par 1.7.1 Par 3.2
Voldoende aanbod van goede kwaliteit		
24	We dragen ons steentje naar verhouding bij, dus huisvesting voor arbeidsmigranten in de orde van grootte van de aantallen die ook werkzaam zijn in onze gemeente. Daarbij hanteren wij een maximum van 5% van de bevolking (zijnde circa 1.250).	Par. 1.3
25	80% van de gehuisveste arbeidsmigranten is werkzaam in de Metropoolregio Arnhem- Nijmegen of aangrenzende gemeenten als Doetinchem en Oude-IJsselstreek.	Par. 1.3 Par. 1.7.1
26	We zorgen ervoor dat de kwaliteit en het beheer goed worden nageleefd.	Par. 4.3 Par. 4.4
27	Minimale norm is het keurmerk Stichting Normering Flexwonen SNF, waarbij we er van uitgaan dat de aanbevelingen van commissie Roemer de nieuwe minimale norm wordt.	Par. 1.7.1
28	Huisvesting van (mid-stay) arbeidsmigranten moet, vanwege de nabijheid van voorzieningen, zoveel mogelijk plaatsvinden in of nabij bestaand bebouwd gebied.	Par. 1.7.3
29	Voor agrarische bedrijven in het buitengebied bieden we onder voorwaarden ruimte voor maatschappelijk verantwoorde (tijdelijke) huisvesting op het bedrijf waar men werkt.	Par 1.6 Par 1.7.1
Communicatie en participatie		
30	Initiatiefnemer richt een klankbordgroep op, waarin omwonenden/omliggende bedrijven deel kunnen nemen.	Par. 2.1
31	De gemeente zal bij een (mogelijk) nieuw initiatief omwonenden/omliggende bedrijven actief informeren.	Par 2.1
32	Een vast aanspreekpunt bij huisvester/verhuurder.	Par 2.1 Par 2.2
33	Een periodiek beheersoverleg tussen huisvester/verhuurder, gemeente en politie	Par 2.3
Regionale afstemming		
34	Regionale afstemming/ regionaal afgestemd beleid is het uitgangspunt.	Par 5.2
Overig		
35	De nieuw op te stellen beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten gaat alleen in op de huisvesting van arbeidsmigranten. Sociale aspecten zoals inburgering en dergelijke worden buiten beschouwing gelaten.	Par 1.3
36	Het beleid moet wettelijk en juridisch houdbaar en handhaafbaar zijn.	Par 1.3

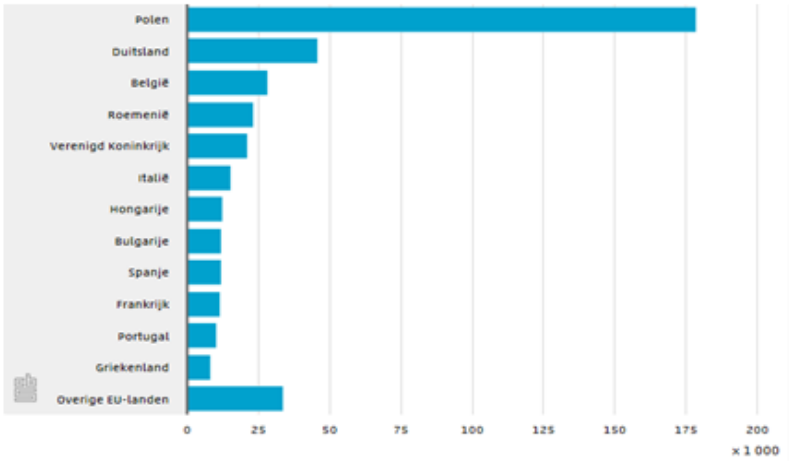
Bijlage 2 Huidige situatie

Uit ervaring weten we dat ook in Duiven internationale werknemers werkzaam zijn, bijvoorbeeld in de (glas)tuinbouw in Groessen, in groothandels/logistieke bedrijven en grootschalige detailhandel en hotels langs de A12. Een aantal van hen pendelt vanuit andere gemeenten, sommigen wonen hier. Maar hoeveel dat er precies zijn, weten we niet. Dat komt omdat internationale werknemers vaak niet staan ingeschreven in de BRP. Waar en hoe internationale werknemers wonen is daarom ook niet volledig bekend, al hebben we hiervan wel een globale indruk. Op basis van deze kennis schetsen we een beeld van de huidige situatie. Daarbij gebruiken we ook informatie die bij werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters is verzameld. Ook heeft Decisio voor de provincie en Greenports Nederland een onderzoek uitgevoerd naar het aantal internationale werknemers per gemeente, waarbij de kanttekening moet worden geplaatst dat ook hier van een onzekerheidsmarge moet worden uitgegaan.

Om integraal beleid te kunnen opstellen is het zaak om eerst inzichtelijk te maken wat de huidige situatie in de gemeente is. Over hoeveel internationale werknemers spreken we? Op welke manier worden onze internationale werknemers momenteel gehuisvest, hoe schatten onze ondernemers hun toekomstige vraag naar internationale werknemers in en welke instrumenten gebruikt de gemeente om huisvesting te reguleren en overlast te voorkomen en aan welke knoppen kan er nog gedraaid worden?

Algemene trends

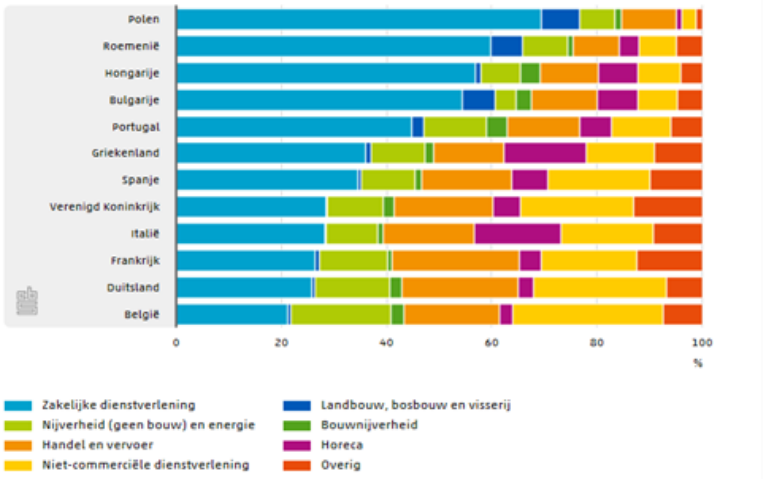
Juist omdat we op lokaal niveau niet alles weten, is het van belang enkele algemene trends aan te geven, aangevuld met specifieke data over de situatie in de provincie Gelderland. Voor sommige cijfers geldt dat zij van voor de coronacrisis in 2020/2021 zijn en daardoor zal het huidige beeld mogelijk anders zijn.



Figuur 1: Land van herkomst van arbeidsmigranten uit de EU

Volgens het CBS werden in 2017 in Nederland ruim 838.000 banen vervuld door mensen met een buitenlandse nationaliteit. Dat kunnen dus ook anderen dan internationale werknemers zijn, maar schattingen komen uit op minstens 500.000 internationale werknemers. Bijna de helft wordt vervuld door personen uit een EU-land. Werknemers van Poolse herkomst vormen hiervan de grootste groep. Zij bezetten bijna 180.000 banen en behoren tot de laagst betaalden.

De laatste jaren neemt het aandeel Poolse internationale werknemers af, vooral omdat de arbeidsmarkt en lonen in dit land sterk zijn verbeterd. Het aandeel internationale werknemers uit andere Oost-Europese landen neemt daarentegen toe. Onderzoek door Decisio uit 2022 toont aan dat ongeveer 48% van de in provincie Gelderland werkzame internationale werknemers van Poolse afkomst is. Andere belangrijke herkomstlanden zijn Roemenië, Duitsland, Hongarije, Turkije en Bulgarije.



Figuur 2: Banen naar land van herkomst van arbeidsmigranten (CBS)

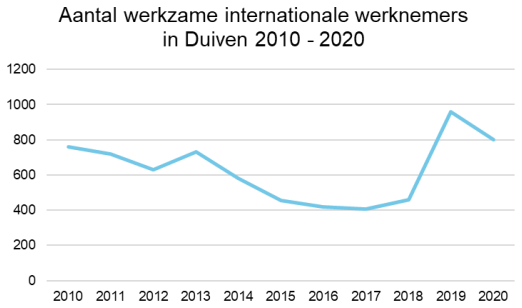
Een groot deel van de buitenlandse werknemers heeft een baan in de zakelijke dienstverlening, waarbij het vooral om uitzendbureaus gaat. Bevindingen van Decisio uit 2022 ondersteunen dit beeld. Bijna 75% van de internationale werknemers in Gelderland werkt in de uitzendbureau- en detacheringsector, zakelijke dienstverlening of de transport en logistiek sector. Daarnaast zijn relatief veel werknemers uit Polen, Roemenië en Bulgarije werkzaam in de landbouw (onder andere ook de glastuinbouw). Veel internationale werknemers verblijven minder dan een jaar in Nederland (in de provincie Gelderland is dit volgens Decisio 29%), maar er is ook een grote groep die volgens het onderzoek langer dan een jaar of zelfs permanent in Nederland verblijft. In de provincie Gelderland gaat het om zo'n 19% die hier 5 jaar of langer verblijft. Als het gaat om inschrijving maakt het onderzoek van Decisio duidelijk dat naar schatting zo'n 45 tot 55% van de internationale werknemers zich laat inschrijven.

De betekenis van internationale werknemers voor onze economie is groot. In 2016 droegen zij volgens een rapport van SEO voor € 11 miljard bij aan ons BNP (Bruto Nationaal Product). Na aftrek van de loonkosten bleef hier ruim € 5 miljard van over. Daar staan enkele maatschappelijke kosten tegenover zoals gezondheidszorg, sociale zekerheid, huisvesting en sociale integratie. Sindsdien is dit bedrag nog aanzienlijk toegenomen; schattingen komen uit op zo'n € 15 miljard in 2019. Voor Duiven zou dat bij de naar schatting 1.000 werkzame internationale werknemers (zie par. 2.2) om een jaarlijkse bijdrage aan de lokale economie van €30 miljoen gaan.

Internationale werknemers zorgen primair voor extra werkgelegenheid, productie en inkomen. Zonder de inzet van deze werknemers verwachten werkgevers dat ze hun productieproces moeten aanpassen, inperken of verplaatsen. Zonder hen stagneert de economische groei, zowel nationaal, regionaal als lokaal. Wanneer er geen internationale werknemers gehuisvest kunnen worden, zouden voor Duiven tuinbouwbedrijven, met name arbeidsintensieve teelten (onder meer aardbei en sierbloemen), fruitteelt, logistiek maar ook bedrijven in de industrie, schoonmaak en bouw getroffen worden. Daarbij dient te worden opgemerkt dat internationale werknemers niet of nauwelijks lokaal werk verdringen. Voor veel Nederlanders is het werk dat internationale werknemers verrichten namelijk niet aantrekkelijk genoeg. Ook onze ondernemers bevestigen dit beeld. Zij geven aan dat zij een beroep doen op internationale werknemers omdat er onvoldoende Nederlandse arbeidskrachten beschikbaar zijn die het werk willen verzetten.

Aantal werkzame internationale werknemers in Duiven
Het onderzoeksbureau Decisio heeft in 2022 in opdracht van Greenports Nederland onderzoek gedaan naar het aantal internationale werknemers dat in Duiven woont en werkt.

Uit het onderzoek blijkt dat het aantal werkzame internationale werknemers in Duiven in de periode 2010 – 2020, zowel een sterke daling als een sterke stijging heeft doorgemaakt waarbij het aantal internationale werknemers dat in 2010 in Duiven werkte bijna gelijk is aan het aantal werkenden in 2020 (respectievelijk 760 personen in 2010 tegenover 800 personen in 2020), zie figuur 3.



Figuur 3: aantal werkzame internationale werknemers in Duiven 2010 - 2020

Voor de sterke stijging in het jaar 2018 geeft het onderzoek geen verklaring, maar het is aannemelijk dat een nieuwe bedrijfsvestiging dat veel met internationale werknemers werkt of een nieuwe vestiging van een uitzendbureau een mogelijke verklaring is.

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat er aan dit soort kwantitatieve onderzoeken, wat haken en ogen zitten. Zo schrijven internationale werknemers, om verschillende redenen, zich niet altijd in in de BRP. De microdata waar in dit onderzoek gebruik van is gemaakt, baseert 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 werknemers. Hierdoor zullen de cijfers van werkzame internationale werknemers in gemeente waar uitzendbureaus zijn gevestigd, relatief hoger uitvallen. De cijfers die wij nu voor handen hebben, zijn dus incompleet waardoor deze een vertekend beeld van de situatie kunnen geven.

Tegelijkertijd zijn deze cijfers de enige data die we kunnen gebruiken om ons een beeld te vormen van hoeveel internationale werknemers er in onze gemeente wonen en werken. Om de problemen van het huidige beeld te ondervangen is er maar één oplossing: het goed registreren van internationale werknemers door inschrijving zo goed mogelijk te faciliteren in de basisregistratie. Alleen wanneer we de basis op orde hebben, kunnen wij ons een compleet beeld vormen van waar en hoeveel internationale werknemers wonen en werken.

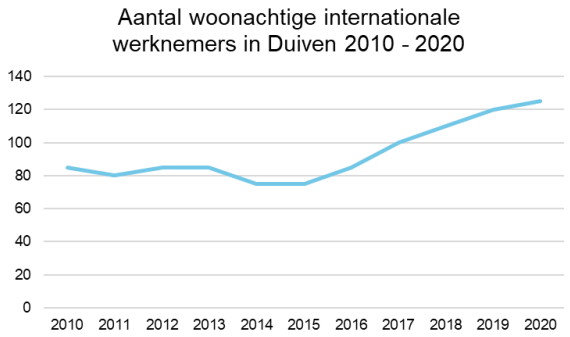
Op basis van de interviews ontstaat helaas ook geen eenduidig beeld over het aantal werkzame internationale werknemers in Duiven. Veel ondernemers geven aan niet te weten hoeveel internationale arbeidskrachten er in Duiven werkzaam zijn, maar dat de opgave onderschat wordt, dat staat vast. Ondernemingen zoals kwekerij de Arbeidsvreugde en FBA plants, stellen dat alleen op de industrieterreinen al zeker 1.000 internationale arbeidskrachten werken. Dit beeld wordt ook door uitzendbureau Flex Service Group dat voor Duiven inschat dat er zo'n 1.000 tot 2.000 internationale arbeidskrachten werken. Zelf heeft het uitzendbureau slechts 53 internationale werknemers in dienst die bij Duivense bedrijven werken, maar dat dit aantal beperkt is komt doordat het gebruik van huisvesting zo wordt aangegeven: "Als we 400 plekken zouden hebben, zouden ze allemaal vol zitten". Ook uitzendbureau E & A bevestigt dit beeld en geeft aan dat het bedrijf maar aan drie Duivense bedrijven arbeidskrachten kan leveren, omdat er onvoldoende plekken zijn om de mensen te huisvesten.

Dat onze bedrijven niet zonder internationale werknemers kunnen, dát staat vast. Ondernemers geven aan dat de internationale werknemers onder andere actief zijn in de logistiek en de retail, maar ook bij onze (glas)tuinbouwbedrijven zijn internationale werknemers werkzaam. Waar bedrijven in de logistiek en retail het jaarrond internationale werknemers in dienst hebben, zijn in de (glas)tuinbouw ook steeds meer internationale werknemers buiten het plukseizoen aanwezig. Zo geeft Frank Buurman van potplantenkwekerij Arbeidsvreugde aan dat hij niet alleen in zijn piekperiode 50 arbeidsmigranten in dienst heeft, maar ook daarbuiten structureel 20 arbeidsmigranten rond heeft lopen.

Ondernemers in de gemeente werken met verschillende uitzendbureaus samen, waaronder ABEOS, Flex Service Group en uitzendbureau E & A.

Woon- en leefsituatie van onze internationale werknemers

Volgens het onderzoek van Decisio is het aantal woonachtige internationale werknemers in de afgelopen tien jaar licht gegroeid: van 85 personen in 2010 naar 125 internationale arbeidskrachten in 2020. Over de gehele periode is dit een stijging van 47%. Ook bij deze cijfers gelden de hierboven genoemde disclaimers, want naast het feit dat niet alle internationale werknemers zich in de gemeente inschrijven, zijn er ook veel internationale werknemers die zich niet uitschrijven wanneer zij de gemeente verlaten. Hierdoor bestaat de kans dat het aantal inschrijving in de BRP niet actueel is.



Figuur 4: aantal woonachtige internationale werknemers in Duiven 2010 - 2020

Door verschillende regionale ontwikkelingen, zoals het besluit van de gemeente Arnhem in 2020 dat het chaletpark niet meer permanent bewoond mag worden en de groei van de logistieke sector in de regio, is het aannemelijk dat de vraag naar woonruimte in Duiven op den duur zal toenemen.

Dat de vraag naar huisvesting nu al groot is, bewijzen de interviews. Ondernemers geven aan dat de enige reden dat zij niet meer internationale werknemers in dienst hebben, het gebrek aan huisvesting is. En dit terwijl de vraag naar ‘handjes’ onverminderd groot is. Ondernemers geven aan dat het huisvesten op eigen terrein een manier zou zijn om het tekort aan huisvesting op te lossen, maar dat daar nu geen mogelijkheden voor zijn. Tegelijkertijd wordt er ook aangegeven dat huisvesting op eigen terrein niet voor elke onderneming een mogelijkheid is vanwege de vele taken die de werkgever al op zich heeft. Op de vraag waar internationale werknemers nu gehuisvest zijn, is het antwoord veelal verkamerd in eengezinswoningen binnen én buiten Duiven. Sommige internationale werknemers pendelen zelfs dagelijks vanuit Duitsland om in Duiven te werken. De afstand tussen Duiven en Emmerich is ongeveer 29 km en ondanks dat veel ondernemers een pendelafstand van maximaal 30 minuten acceptabel vinden, geeft men in het algemeen aan dat internationale werknemers idealiter zo dicht mogelijk bij de werklocatie gehuisvest zouden moeten worden. Ondernemers zijn ook bereid om te investeren in huisvesting, omdat goede huisvesting een steeds belangrijkere voorwaarde wordt om voldoende internationale arbeidskrachten aan te trekken. Daarvoor is het stellen van aanvullende voorwaarden waaronder huisvesting internationale werknemers gerealiseerd kan worden, noodzakelijk.

Toekomstige ontwikkeling

Het toekomstig aantal werkzame internationale werknemers is lastig in te schatten en afhankelijk van een aantal belangrijke achterliggende factoren die de ontwikkeling van het aantal internationale werknemers zal bepalen. Deze zijn slechts beperkt te beïnvloeden, waaronder:

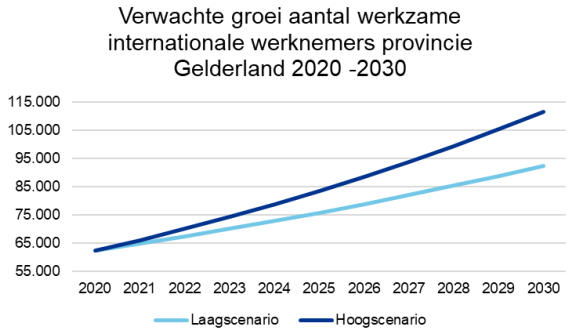
- De mate van innovatie van bedrijfsprocessen: naar mate bedrijfsprocessen (zoals order-picking of pluk- en teeltwerkzaamheden) worden geïnnoveerd – bijvoorbeeld door robotisering, zijn minder internationale arbeidskrachten nodig;
- De beschikbaarheid van internationale werknemers: de gemeente concurreert om schaarse arbeid met andere gemeenten en 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 gemeente 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 gemeente en omliggende gemeenten van additionele bedrijvigheid waarvoor inzet van internationale werknemers nodig is. Zo gaan andere regio’s en provincies zoals Zuid-Holland over tot een zogenaamde ‘bedrijfseffectrapportage’ bij nieuwe bedrijvigheid, waardoor het te vestigen bedrijf de woonbehoefte op voorhand in beeld brengt. Ook voor de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen 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.

Mede door deze factoren is er geen harde voorspelling te maken van het toekomstig aantal werkzame internationale werknemers dat op de verschillende schaalniveaus (Nederland, provincie, regio, gemeente) nodig is. Een beredeneerde inschatting op basis van trends die door verschillende onderzoeken van Decisio uit 2021 en 2022 zijn berekend, bieden een doorkijk naar het aantal benodigde werkzame internationale werknemers in 2030.

Provincie Gelderland

Op basis van het meest recente onderzoek van Decisio uit februari 2022, blijkt dat het aantal werkzame internationale werknemers in de gehele provincie Gelderland tussen 2010 en 2020 is gestegen van 38.265 naar 62.290, een stijging van 63% met een gemiddelde stijging van 4,9% per jaar. Deze gemiddelde stijging ligt daarmee hoger dan het Nederlandse gemiddelde dat een jaarlijkse groei in het aantal werkzame internationale werknemers van 4,2% kent.

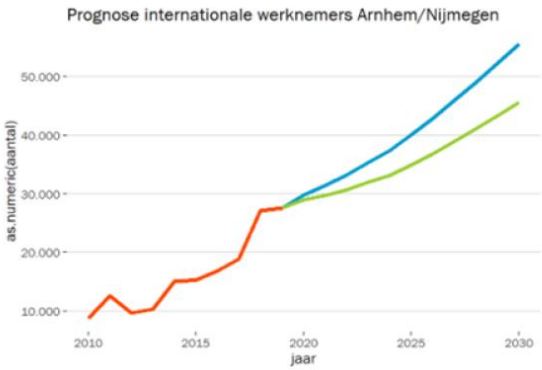


Figuur 5: prognoses voor het aantal werkzame internationale werknemers in de provincie Gelderland

Een mogelijke verklaring voor het feit dat er relatief meer internationale werknemers in onze provincie werkzaam zijn, ligt in de grote aanwezigheid van onder meer de vleesverwerkende, glastuinbouw en logistieke sector die onze provincie rijk is. Daarnaast is onze ligging dichtbij de grens een mogelijk aantrekkelijke vestigingsfactor voor internationale werknemers die naast dat ze minder ver hoeven te reizen, ook vaak goedkopere huisvesting vinden (of worden gehuisvest) over de grens in Duitsland.

Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen

Bureau Decisio heeft in eerder onderzoek uit 2021 gekeken naar het huidig en toekomstig aantal werkende internationale werknemers in de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen waar Duiven onderdeel van is. Op basis van dit onderzoek werd door bureau Decisio voor de Groene Metropoolregio Arnhem - Nijmegen ingeschat dat het aantal internationale werknemers dat in de gehele regio werkt eind 2019, op 29.245 internationale werknemers lag15. 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.

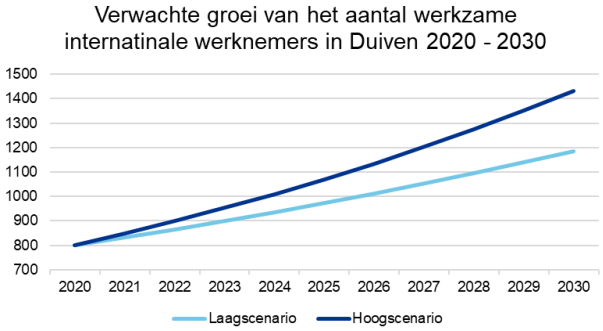


Figuur 6: prognoses voor het aantal werkzame internationale werknemers in de Groene Metropoolregio Arnhem - Nijmegen

[15] 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

Duiven

Voor het toekomstig aantal werkzame internationale werknemers voor de gemeente Duiven kan ook gebruik worden gemaakt van het meest recente onderzoek van Decisio (2022). Gebaseerd op de provinciale groeipercentages van 4% tot 6% per jaar, betekent dit voor Duiven een groei van het aantal werkzame internationale werknemers van 800 in 2020 tot respectievelijk 1.184 (met een jaarlijks groeipercentage van 4%) tot 1.433 internationale werknemers in 2030 (met een jaarlijks groeipercentage van 6%).



Figuur 7: prognoses voor het aantal werkzame internationale werknemers in Duiven

Bijlage 3: samenvatting aanbevelingen Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

Betere beheersing van de uitzendsector
Uitzendbureaus zijn vaak de centrale speler in alles wat met arbeidsmigranten van doen heeft Om malafide uitzendbureaus van de markt te kunnen weren, is betere regulering nodig. Het Aanjaagteam stelt daarom een verplicht certificeringsstelsel voor uitzendbureaus voor. Middels het certificaat kunnen eisen worden gesteld aan uitzendbureaus. Bedrijven die gebruik maken van niet-gecertificeerde uitzendbureaus moeten een bestuurlijke boete opgelegd kunnen krijgen. Het Aanjaagteam adviseert bovendien om een bestuursrechtelijk bestuursverbod in te voeren. Daardoor kan worden verhinderd dat een malafide ondernemer opnieuw een uitzendbureau kan oprichten.

Verder adviseert het Aanjaagteam om een wettelijke verplichting in te voeren voor uitzendbureaus om arbeidsongevallen te melden bij de Inspectie SZW. Als gevolg daarvan zal het inlenend bedrijf arbeidsongevallen in de toekomst ook moeten melden aan het uitzendbureau en moet het uitzendbureau vaststellen dat het veilig is om weer aan het werk te gaan bij betreffende inlener. Ook stelt het Aanjaagteam voor dat bedrijven worden verplicht om in hun jaarverslagen nadrukkelijk aspecten van eerlijk werk en goed werkgeverschap op te nemen.

Het Aanjaagteam adviseert dat cao-partijen afspraken maken om arbeidsmigranten beter te beschermen, zoals recht op een gegarandeerd minimumloon in de eerste twee maanden dat zij in Nederland zijn, ongeacht het feitelijk aantal gewerkte uren. Ook zou de afspraak gemaakt moeten worden dat het niet mogelijk is om schulden bij de werkgever op te bouwen. Tot slot adviseert het Aanjaagteam dat sociale partners afspraken maken over een minimum inhuuruurprijs voor uitzendkrachten.

Zicht krijgen op arbeidsmigratie
Het Aanjaagteam adviseert om een zorgplicht in te voeren voor werkgevers om te bewerkstelligen dat de arbeidsmigrant zich minimaal één dag voor aanvang van de werkzaamheden meldt bij het loket voor de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI). Werkgevers zouden ook zorg moeten dragen dat arbeidsmigranten zich weer uitschrijven. Verder adviseert het Aanjaagteam dat het RNI ook contactgegevens (e-mailadressen en telefoonnummers) en feitelijke verblijfsadressen van niet-ingezetenen registreert. Het Aanjaagteam pleit er daarnaast voor om ook de met tijdelijk verblijfsadres ingeschrevenen mee te tellen als gemeente inwoners en daarmee voor het vaststellen van de bijdragen uit het gemeentefonds.

Verder zou gegevensuitwisseling tussen de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG), UWV en Belastingdienst mogelijk moeten worden gemaakt. Zo kan met behulp van het BSN van werknemers worden gecontroleerd of en hoe men staat ingeschreven in het BRP. Gemeenten en werkgevers moeten daarop worden gewezen, zodat zij actie kunnen ondernemen om tot een goede inschrijving te komen. Nieuwe arbeidsmigranten moeten zich nu voor registratie melden bij één van de 19 bestaande RNI-loketten. Dit biedt volgens het Aanjaagteam een goede kans om de arbeidsmigrant ook te informeren over huisvesting, zorgverzekering en andere relevante informatie. Zo kan hun zelfredzaamheid worden vergroot. Het inrichten van ‘mobiele RNI-loketten’ kan voor seizoenarbeiders de moeite waard zijn. Het gebruik van DigiD zou voor arbeidsmigranten mogelijk moeten worden gemaakt.

Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten
Het Aanjaagteam adviseert dat de Rijksoverheid gemeenten en provincies gaat helpen om effectief te kunnen sturen op huisvestingsvraagstukken en om beter op te kunnen treden tegen misstanden. Gemeenten moeten de mogelijkheid krijgen om een verhuurdersvergunning in te stellen. Daarmee kunnen zij eisen stellen aan de verhuurder van een woning. Bij misstanden kunnen ze beter optreden door de vergunning in uiterste geval in te trekken. Verder moeten gemeenten beter worden ondersteund bij het inzetten van bestaande ruimtelijke ordenings- en huisvestingsinstrumenten. Daarom adviseert het Aanjaagteam een ‘expertiseteam arbeidsmigranten’ op te richten en een handreiking op te stellen om gemeenten te helpen in de complexe materie rondom huisvesting en ruimtelijke ordening.

Gemeenten en provincies moeten worden gestimuleerd om meer huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren. Het Aanjaagteam adviseert dat Rijk en provincies in 2021 afspraken maken over de

huisvesting van arbeidsmigranten als vast onderdeel van de landelijke woningbouwopgave. Gemeenten zouden de mogelijkheid moeten krijgen om te schuiven met de opgave in regionaal verband, onder de voorwaarde dat de regionale opgave als totaal wel wordt gehaald: wat de ene gemeente niet realiseert zou de andere gemeente dan extra moeten realiseren. Bovendien zouden gemeenten bij besluitvorming over nieuwe bedrijvigheid de huisvestingsvraag als gevolg van de inzet van arbeidsmigranten onderdeel moeten laten uitmaken van het vestigingsbeleid.

Om de kwaliteit van huisvesting te verhogen adviseert het Aanjaagteam om de eisen van bestaande keurmerken (Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) en Stichting Normering Flexwonen (SNF)) aan te scherpen en te integreren. Daarbij moet worden uitgegaan van één persoon per slaapkamer en minimaal 15 vierkante meter leefoppervlakte per persoon. Deze eisen zouden ook onderdeel moeten gaan uitmaken van het certificeringssysteem voor uitzendbureaus. Bestaande huisvestingslocaties moeten een redelijke termijn krijgen om de transformatie naar de nieuwe norm te laten plaatsvinden.

Om de afhankelijkheid van arbeidsmigranten van hun werkgever in te perken, adviseert het Aanjaagteam om arbeidscontracten en huurcontracten zo veel mogelijk te ontkoppelen. Arbeidsmigranten zouden altijd een zelfstandig huurcontract moeten krijgen, met een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand. Als het verblijf van de arbeidsmigrant naar verwachting korter dan vier maanden zal zijn, dan kan een huurcontract ‘naar aard van korte duur’ volstaan. Als het verblijf langer gaat duren dan vier maanden, zou het gebruik van de huisvesting gebaseerd moeten zijn op een tijdelijk huurcontract (maximaal twee jaar voor zelfstandige woonruimte en vijf jaar voor onzelfstandige woonruimte). Met die contractvorm bestaat er huurbescherming en huurprijsbescherming.

Gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten
Het Aanjaagteam adviseert het kabinet -zo nodig- wettelijk te regelen dat arbeidsmigranten na afloop van hun arbeidscontract gedurende een korte periode, maximaal 30 dagen, gebruik kunnen blijven maken van medische zorg. Verder moeten arbeidsmigranten ook toegang krijgen tot de digitale, persoonlijke omgeving van hun zorgverzekering. Daarvoor hebben zij een DigiD nodig. Ook zouden zorgverzekeraars zich moeten inspannen informatie te verstrekken in andere talen dan het Nederlands. Bovendien moeten zorgaanbieders oog hebben voor de aantallen arbeidsmigranten in hun regio en het zorgaanbod daarop afstemmen, zodat ook arbeidsmigranten voldoende toegang hebben tot zorg.

Betere handhaving en toezicht
Het Aanjaagteam adviseert om de samenwerking tussen inspectiediensten onderling en in de samenwerking met private toezichthouders te verbeteren. Een goede wettelijke basis voor de daarbij behorende gegevensuitwisseling is noodzakelijk. Private en publieke toezichthouders zouden een gezamenlijk toezichtplan moeten opstellen, gebaseerd op een gezamenlijke risicoanalyse, die leidt tot een gecoördineerde capaciteitsinzet. Bovendien zou er jaarlijks moeten worden gerapporteerd over de bereikte resultaten.

Het komt voor dat arbeidsmigranten géén, te laat of te weinig loon ontvangen. Om dit aan te pakken stelt het Aanjaagteam voor om bij een vermoeden van onderbetaling – in combinatie met een bij de werkgever ondeugdelijke administratie – uit te gaan van een bestaand dienstverband van zes maanden. Dit is een extra instrument om onderbetaling tegen te gaan (zoals dat ook al bestaat in artikel 23 van de WAV).

Om grensoverschrijdende problematiek aan te pakken, adviseert het Aanjaagteam om bij de Inspectie SZW een apart multidisciplinair team in te stellen dat alleen grensoverschrijdende taken op zich gaat nemen, dat gezamenlijk kan inspecteren en gegevens kan uitwisselen in samenwerking met buitenlandse toezichthouders. Als de adviezen van het Aanjaagteam rondom certificering worden overgenomen, zal er naar verwachting meer publiekrechtelijk toezicht nodig zijn. Er zullen meer meldingen vanuit de private toezichthouders en de Kamers van Koophandel komen die capaciteit vergen. Daarbij komt dat op het moment dat er meer gewerkt gaat worden in samenwerkingsverbanden, ook de capaciteit hiervoor zal moeten meegroeien.

Institutionele inbedding van arbeidsmigratie
Het Aanjaagteam adviseert dat elke overheidsinstantie die beleid ontwikkelt rondom arbeidsmigranten bewust het perspectief van arbeidsmigranten meeweegt in de beleidsoverwegingen, door bijvoorbeeld een consultatieronde in te richten. Daarnaast adviseert het Aanjaagteam het kabinet om de Tweede Kamer met een jaarlijkse rapportage inzicht te geven in de ontwikkelingen rondom arbeidsmigranten.

Gemeenten zouden de voorzieningen op het gebied van inburgering en integratie ook moeten openstellen voor EU-arbeidsmigranten, om hen te helpen wegwijs te worden in Nederland.
Het Aanjaagteam wil dat de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten verbetert. Een laagdrempelige vorm van conflictbeslechting kan helpen om deze toegang te vergroten. Daarom adviseert het Aanjaagteam naar analogie van de huurcommissie een ‘arbeidscommissie’ in het leven te roepen die bindende uitspraken doet op basis van zelfstandig onderzoek naar aangebrachte casuïstiek, met mogelijkheid van beroep bij de normale rechter.

Financiële aspecten van het advies
Een aantal aanbevelingen heeft financiële consequenties. Het kan daarbij gaan om een stijging van arbeidskosten voor werkgevers of een verhoging van kosten voor de overheid, bijvoorbeeld vanwege uitvoerings- of toezichtkosten, door extra voorziene taken of intensiveringen. De omvang van deze kosten hangt sterk af van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de aanbevelingen. Het voorstel om de capaciteit van de Inspectie SZW gericht op het toezicht op de uitzendbranche met 90 fte te vergroten, zal circa 10 miljoen euro kosten. Het openstellen door gemeenten van integratiecursussen voor arbeidsmigranten zal extra kosten met zich meebrengen, evenals de aanbeveling om een arbeidscommissie in te stellen.

Bijlage 4 Regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers Groene Metropool Regio Arnhem-Nijmegen