Visie Internationale Werknemers Limburg

Stuurgroep Internationale Werknemers Limburg

18 JANUARI 2021

Inhoud

Voorwoord 3

1 Inleiding 4

1.1 Cijfers en statistieken 5
1.2 Aanbevelingen Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 6
1.3 Uitdagingen wonen, werken en samenleven 7

2 Visie 10

3 Ambities 11

3.1 Wonen 11
3.2 Werken 12
3.3 Samenleven 14

4 Aanpak 16

4.1 Wonen 16
4.2 Werken 16
4.3 Samenleven 17
4.4 Algemeen 17

5 Conclusie 18

6 Bijlagen: Communicatietraject 19

Voorwoord

De afgelopen jaren hebben we in Limburg gezien dat we internationale werknemers hard nodig hebben. Dit is in de tijden van de coronacrisis benadrukt. De krapte in de zorg heeft zich gemanifesteerd. Internationale werknemers werken veelal in cruciale sectoren, zoals de voedselketen, de zorg en logistiek. Sectoren die vitaal zijn voor onze regio.

In het verleden is reeds aangetoond dat we in diverse sectoren duizenden arbeidskrachten tekort komen. We redden het simpelweg niet met alleen Nederlandse werknemers. Dat blijkt tevens uit de cijfers over internationale werknemers. De provincie Limburg telde in 2018 alleen al bijna 75.100 internationale werknemers. In de periode van 2010 tot en met 2018 is dit aantal gegroeid met 47%. Internationale werknemers leveren, extra arbeidsmogelijkheden voor Nederlandse werknemers en zijn ook van groot belang voor de Nederlandse economie. In 2016 droegen ze 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen, op een totaal van ruim 700 miljard euro. Zonder internationale werknemers moeten sommige bedrijven hun werkzaamheden nog meer aanpassen om draaiend te blijven.

Gezien de concurrentie, is het cruciaal om als regio niet alleen aantrekkelijker te worden voor de inwoners van Limburg, maar ook voor internationale werknemers. Hierbij horen voorwaarden als goede en voldoende huisvesting, goede arbeidsvoorwaarden en zaken als zorg en vervoer. Daarnaast moet er ook aandacht zijn voor de sociale aspecten. Door Covid-19 hebben we echter opnieuw de kwetsbare positie van internationale werknemers gezien. Als we willen dat internationale werknemers hier naar toe komen en tijdelijk of permanent blijven, moeten ze zich welkom voelen. Integreren in de Nederlandse samenleving en mee participeren zijn voor de internationale werknemers die ervoor kiezen om te blijven hier een belangrijke onderdeel van. Dit zal tevens acceptatie en maatschappelijke draagvlak vergroten.



Giel Braun

Voorzitter Stuurgroep Internationale Werknemers

1 Inleiding

Het aantal internationale werknemers in de provincie Limburg vormt een steeds groter wordende groep. Ze leveren een cruciale bijdrage aan de economie van onze regio en de bedrijvigheid. Gezien de demografische uitdagingen in de provincie Limburg en de veranderde bevolkingssamenstelling, spelen internationale werknemers een belangrijke rol in het verkleinen van de krapte op de arbeidsmarkt. Door vergrijzing en ontgroening in onze provincie is er een tekort in de beroepsbevolking. Weliswaar is een deel van die druk opgevangen door steeds verdergaande automatisering en digitalisering, maar dat is onvoldoende. Dit is onder andere merkbaar in de zorg. En met het re-integreren van mensen in het arbeidsproces die thans om welke reden dan ook niet mee doen, worden de tekorten niet volledig opgevuld.

De internationale werknemers die in Limburg komen om te werken, blijven voor kortere of langere tijd en vaak zelfs permanent. Het is daarom van belang dat de internationale werknemers niet alleen met de ‘economische bril’ gezien worden, maar als medeburgers, al dan niet tijdelijk, die welkom zijn en die deel van de gemeenschap uitmaken. Dat vraagt echter wel om een integrale benadering, waarbij er respect en openheid voor elkaars cultuur en gewoonten is. Tegelijkertijd vragen wij van internationale werknemers om zich in te spannen om zelf ook een bijdrage te leveren aan onze Limburgse samenleving.

Aanleiding

De Stuurgroep Internationale Werknemers bestaande uit LWV, LLTB, MKB-Limburg, Regio' Noord-, Midden- en Zuid-Limburg en Provincie Limburg heeft besloten om de uitdagingen die rondom internationale werknemers spelen samen op te pakken. Door de samenwerking van overheden en ondernemers wordt deze thematiek vanuit diverse invalshoeken aangepakt.

De aanleiding voor de Stuurgroep Internationale Werknemers, die de regie hierin heeft is, de 'Brandbrief Huisvesting Arbeidsmigranten' geweest. Ondernemend Limburg gaf aan steeds vaker geconfronteerd te worden met inadequate en onvoldoende huisvesting voor arbeidsmigranten. Met als gevolg de Intentieverklaring 'Ontwikkelen van een visie op en aanpak en realisatie van huisvesting voor arbeidsmigranten' die in 2020 door alle Limburgse gemeenten, provincie Limburg en Ondernemend Limburg ondertekend is.

In de intentieverklaring is besloten dat de bovenstaande partijen in gezamenlijkheid tot oplossingen willen komen bij uitdagingen rondom internationale werknemers. In dit visiedocument wordt hier uitvoering aan gegeven.

1.1 Cijfers en statistieken

Het aantal internationale werknemers is in de afgelopen jaren in heel Nederland gegroeid. In Limburg is dit aantal sneller gegroeid dan in alle andere provincies in Nederland (een groei van 47% in Limburg t.o.v. een landelijke groei van 21% over de periode 2010-2018). In 2018 werkten naar schatting 75.100 internationale werknemers in Limburg. Dit zijn cijfers die in het voorjaar van 2020 na het onderzoek door bureau Decisio zijn gepubliceerd. De scope van het onderzoek was Limburg,

Het onderzoek van Decisio was in opdracht van de Stuurgroep Internationale Werknemers uitgevoerd. Het doel van het onderzoek was het maken van een analyse om inzicht te krijgen in het aantal werknemers en in de huisvestingsbehoefte. Uit het onderzoek bleek dat de meeste internationale werknemers werkzaam zijn in de volgende sectoren: handel, industrie, horeca, landbouw en logistiek.

In juli 2020 is er een publicatie van de ABN-AMRO (gebaseerd op de conjunctuurenquête van het CBS en partners over het tweede kwartaal 2020) verschenen betreffende de stijgende werkeloosheid in de voorgaande maanden en het daartegenover bestaan van schaarste aan personeel in bepaalde sectoren (Agrarisch, Industrie, Bouw, Transport en Logistiek, Leisure, Technologie, Media & Telecom, Zakelijke Dienstverlening en Retail). Als een van de oplossingsrichtingen worden internationale werknemers genoemd.

In de rapportage van Decisio is tevens een analyse gemaakt van de verblijfsperiode van de internationale werknemers in Limburg. Te zien is dat van de geregistreerde internationale werknemers 60% langer dan een jaar blijft en ongeveer 25% van de geregistreerde internationale werknemers woont na 3 jaar nog in Nederland. In de regio Noord-Limburg zien we meer kort-verblijvende internationale werknemers. Deze zaken onderstrepen de noodzaak dat een visie en aanpak op integratie van internationale werknemers nodig is.

Het onderzoeksbureau Decisio heeft tevens de impact van Covid-19 op internationale werknemers werkzaam en/of woonachtig in Limburg onderzocht. Het onderzoek heeft aangetoond dat het aantal internationale werknemers in Limburg daalt vanwege de economische crisis. Deze daling doet zich niet voor in de agrarische sector. In de logistieke zijn juist meer internationale werknemers nodig. Op grond van ervaringen in het verleden zal blijken dat dit aantal zal herstellen wanneer het weer beter gaat met onze economie.

"Op de lange termijn is de verwachting dat het aantal internationale werknemers in Limburg zich weer zal herstellen en verder zal toenemen."

87.900

Volgens de prognose van Decisio zal het aantal internationale werknemers in Limburg, zelfs in een Covid-19 basis scenario, toenemen naar 87.900 (2030).



58.300

In de provincie Limburg wonen er 58.300 geregistreerde en niet-geregistreerde arbeidsmigranten .



52%

Gemiddeld werkt 52% van de internationale werknemers na een jaar nog in Nederland; na 5 jaar is dit 27%



Data Onderzoeksbureau Decisio

1.2 Aanbevelingen Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

Aanbevelingen korte termijn

Het 'Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten' heeft in juli 2020 onder leiding van Emile Roemer, een eerste concept met aanbevelingen gepresenteerd om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren.
De kwetsbare positie van internationale werknemers is met de coronacrisis opnieuw zichtbaar geworden. Besmettingen in bepaalde sectoren hebben aangetoond hoe cruciaal het is dat internationale werknemers adequaat beschermd worden. De aanbevelingen in het eerste rapport van het aanjaagteam moeten op de langere termijn de structurele problemen en misstanden rond internationale werknemers aanpakken.
In deze visie en aanpak voor internationale werknemers in Limburg spelen ook de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming Arbeidsmigranten een belangrijke rol. De aanbevelingen van het aanjaagteam vragen extra inspanningen van gemeenten, provincies, werkgevers en andere sociale partners. Anderzijds zijn veel aanbevelingen gericht op uitzendbureaus en inleners.

Op de volgende thema's zijn diverse aanbevelingen gedaan:
- Registratie
- Wonen
- Vervoer
- Werken
- Zorgverzekering
- Samenwerking toezichthouders / handhavingsinstanties
- Informatievoorziening

Aanbevelingen lange termijn

In oktober 2020 is het tweede advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten verschenen: Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland te gaan.

Belangrijkste punten uit het rapport zijn:
- Betere beheersing van de uitzendsector. Eisen aan uitzendbureaus dienen fors verhoogd te worden. In de toekomst zouden alleen uitzendbureaus met een certificaat op de markt mogen.
- Zicht krijgen op arbeidsmigratie door het verbeteren van registratiesystemen.
- Meer en betere huisvesting voor arbeidsmigranten.
- Gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten.
- Betere handhaving en toezicht. Het Aanjaagteam adviseert om de samenwerking tussen inspectiediensten onderling en in de samenwerking met private toezichthouders te verbeteren.
- Institutionele inbedding van arbeidsmigratie.



1.3 Uitdagingen wonen, werken en samenleven

Het aantal internationale werknemers dat in Limburg komt werken, is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Als regio plukken we daar de vruchten van. Naast de vele positieve aspecten die dit met zich mee brengt, ervaren we ook een aantal uitdagingen, die we in gezamenlijkheid tot een oplossing willen brengen. Het gaat om uitdagingen op het gebied van wonen, werken en samenleven. Als regio moet er gezamenlijk gewerkt worden aan een Limburgse aanpak voor de uitdagingen die de groep internationale werknemers met zich meebrengt. Momenteel worden uitdagingen vooral lokaal opgepakt. Dit kan meer vanuit een overkoepelende samenwerking gebeuren, waarbij kennis en opgedane ervaringen ook uitgewisseld worden.

Tevens is het tegengaan van ondermijnende criminaliteit van cruciaal belang wanneer we het hebben over internationale werknemers. RIEC's (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum) en het LIEC (Landelijk Informatie- en Expertise Centrum) ondersteunen partners bij de aanpak van georganiseerde criminaliteit. Met als doel samenwerking te stimuleren en de overheid en maatschappij weerbaarder te maken om zo ondermijning tegen te gaan. De RIEC's en het LIEC helpen overheidsdiensten en de maatschappij om criminele ondermijning van de samenleving te stoppen. Dat begint op het lokale niveau waarbij de RIEC's een belangrijke rol vervullen. In Limburg zijn er 44 partners (inclusief de 31 gemeenten) die momenteel ondermijnende criminaliteit bestrijden. Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen wordt door het RIEC informatiedeling mogelijk gemaakt op basis van een convenant, tussen onder anderen de politie, belastingdienst, UWV, inspectie, SZW en koninklijke marechaussee.

In 2018 is door gemeenten opdracht verleend aan het RIEC om georganiseerde ondermijnende criminaliteit omtrent internationale werknemers te onderzoeken. De volgende constateringen zijn door het RIEC gedaan:

- Arbeidsmigranten hebben vaak te maken met hoge maandelijkse huurkosten en te kleine of kwalitatief slechte woonruimten.
- Netwerkorganisaties hebben niet altijd voldoende kennis om signalen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel te onderkennen.
- Informatiepositie van gemeenten rondom panden waar arbeidsmigranten verblijven zijn gebrekkig.
- In de branche van huisvesting arbeidsmigranten zien we een aantal criminele ondernemers die hier een verdienmodel van hebben gemaakt.
- Gebrekkige Nederlandse regelgeving:
  - Uitzendbureaus zijn niet vergunningsplichtig en regelgeving kan daardoor in sommige gevallen leiden tot malafide uitzendbureaus.
  - Er is een gebrek aan goede registratie van internationale werknemers (gebreken bij RNI en BRP)

In dit hoofdstuk wordt per thema de diverse constateringen die zijn gedaan verder uitgewerkt.

Wonen

Huisvesting

Momenteel is er onvoldoende aanbod van huisvestingsmogelijkheden gerealiseerd en voldoen ze vaak zowel kwalitatief als kwantitatief niet aan basiseisen die gesteld worden. De positie van internationale werknemers in relatie tot huisvesting moet verbeterd worden.

Hier gaat het om de huisvestingsopgave, zoals berekend door Decisio, waarbij rekening is gehouden met de gevolgen van Covid-19 (figuur 2). De bandbreedte geeft de opgave aan op basis van een basis scenario voor wat betreft het herstel van de economie en een scenario met een versterkt herstel.

Daarnaast zijn er ook uitdagingen op het gebied van reguliere woningen. Doordat internationale werknemers zich voor langere periode in onze provincie vestigen ontstaat een vraag naar extra woonruimte. Op het moment dat de bestaande woningvoorraad onvoldoende ruimte biedt om deze doelgroep te huisvesten, bijvoorbeeld door een aanvullende vraag naar sociale huur en goedkope koopwoningen dient voor internationale werknemers aanvullende passende huisvesting gerealiseerd te worden.

Covid-19 scenario-basis

	Noord-Limburg	Midden-Limburg	Zuid-Limburg
Short-stay	+5.000	+1.200	+1.100
Mid-stay	+4.100	+1.600	+2.000
Long-stay	+3.500	+1.200	+1.600
(Sociale) huur	*+2.100*	*+700*	*+1.000*
Koop	*+1.400*	*+500*	*+600*
Totaal	+12.600	+4.000	+4.700

Figuur 1. Provincie Limburg, prognose huisvestingsopgave voor arbeidsmigranten tot 2030, naar type verblijf. Bron: Decision.

Covid-19 versterkt herstel

	Noord-Limburg	Midden-Limburg	Zuid-Limburg
Short-stay	+8.200	+2.100	+1.800
Mid-stay	+6.700	+2.600	+3.200
Long-stay	+5.800	+2.000	+2.600
(Sociale) huur	*+3.500*	*+1.200*	*+1.600*
Koop	*+2.300*	*+800*	*+1.000*
Totaal	+20.700	+6.700	+7.600

Figuur 2. Provincie Limburg, prognose huisvestingsopgave voor arbeidsmigranten tot 2030, naar type verblijf. Bron: Decision.

Registratie

De registratieprocedure van internationale werknemers is toe aan een verbeteringsslag. Veel internationale werknemers zijn niet geregistreerd waardoor woonadressen en/of contactgegevens niet beschikbaar zijn.
Uit het onderzoeksrapport van Decisio blijkt dat er 38.400 niet- geregistreerde internationale werknemers in Limburg wonen en werken.

Werken

Arbeidsmarktmobiliteit
Veel internationale werknemers werken onder hun niveau. We zien weinig doorgroeimogelijkheden. Het is een uitdaging voor ons om ervoor te zorgen dat hier een verandering in komt.

Arbeidsrelatie
Door de coronacrisis, is de kwetsbare relatie die internationale werknemers hebben met hun werkgever zichtbaar geworden. Internationale werknemers zijn sterk afhankelijk van hun werkgever en dit brengt hen in een kwetsbare positie wanneer de arbeidsrelatie niet goed verloopt.

Situatie op de werkvloer
De arbeidsomstandigheden van internationale werknemers kunnen verbeterd worden.
De coronacrisis heeft aangetoond dat ook veiligheid op de werkvloer in sommige gevallen beter gehandhaafd moet worden.

Samenleven

Maatschappelijke participatie:
De meeste internationale werknemers nemen op diverse manieren deel aan de Nederlandse maatschappij. Gezien de coronacrisis en de belemmeringen die dit met zich mee brengt is maatschappelijke participatie nog belangrijker geworden. De culturele verschillen en taalbarrières die dit soms moeilijk maakte voor internationale werknemers zijn daarbij niet weggenomen.

Maatschappelijke draagvlak
Er zou meer aandacht moeten zijn voor de verbetering van de relatie tussen internationale werknemers en hun omgeving. De uitdagingen die er spelen rondom deze thematiek moeten op de politieke agenda's komen.
Het is van belang dat er meer maatschappelijk draagvlak komt voor de doelgroep internationale werknemers.

Taal en integratie
Uit cijfers blijkt dat gemiddeld een derde van de internationale werknemers permanent in Nederland blijft wonen. Het spreken van de Nederlandse taal en geïntegreerd zijn in de Nederlandse samenleving is hierbij cruciaal. Niet alleen voor de internationale werknemers die permanent blijven wonen maar, ook voor degenen die ervoor kiezen om voor een kortere periode in Limburg te komen wonen en/of werken. Het beheersen van de Nederlandse taal is namelijk ook een belangrijke voorwaarde om door te groeien op de arbeidsmarkt met name voor de mid- en long-stad internationale werknemers. De short-stay internationale werknemers communiceren vaker in het Engels. Er is bij deze groep minder behoefte om de Nederlandse taal vloeiend te leren spreken.

Provinciale Omgevingsvisie Limburg (POVI)
De provincie Limburg schenkt in de POVI aandacht aan internationale werknemers. Dit is hier onder kort samengevat. Vertaling in een verordening dient nog plaats te vinden.

Economie
Tot 2020 groeit het aantal banen in Limburg. In sectoren als de bouw, horeca en toerisme, zorg en ICT wordt een krapte op de arbeidsmarkt ervaren. Demografische ontwikkelingen hebben hier invloed op. Een bijzonder punt van zorg is de groeiende maatschappelijke tweedeling die zich ook fysiek uit in de vorm van de ruimtelijke concentratie van kwetsbare groepen. Samen met het verhogen van de arbeidsparticipatiegraad en het aantrekken van internationale werknemers kunnen ontwikkelingen als digitalisering, robotisering en automatisering het tekort aan arbeidskrachten tegengaan.

Wonen
Volgens de huidige prognoses kunnen we vanaf ongeveer 2030 overschotten in de woningvoorraad verwachten. Lokaal zijn die er nu al of ontstaat dit overschot juist later. Daarnaast is er behoefte aan passende, en mogelijk tijdelijke, huisvesting voor bijvoorbeeld internationale werknemers. De provincie vindt het belangrijk dat eerst de kwaliteit van het feitelijk bestaand bebouwd gebied op orde wordt gemaakt. We hergebruiken eerst leegstaand vastgoed en het herbestemmen gebeurt in lijn met de Limburgse principes. Wonen is in beginsel alleen maar toegestaan in bestaand bebouwd gebied. Hierop kunnen – tijdelijke –uitzonderingen worden gemaakt in de vorm van flexibele woonvormen.

Arbeidsmarkt

Bij een toekomstbestendige economische structuur hoort ook een aantrekkelijk vestigingsklimaat, zowel voor ondernemers als voor werknemers en studenten. Het blijft voor ondernemers van belang dat er geïnvesteerd wordt in infrastructuur en bereikbaarheid via de weg, het spoor, water, lucht, buis en digitaal. Ook het beschikbaar hebben van voldoende gekwalificeerd personeel is voor ondernemers cruciaal. Voor studenten en (internationale) werknemers is voldoende en betaalbare huisvesting belangrijk.



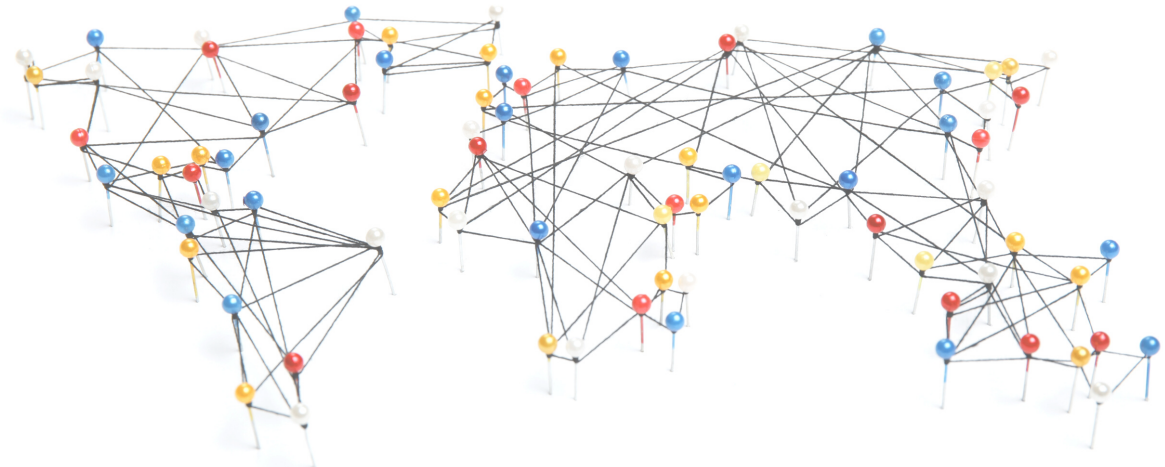
2. Visie

Ambitie:
Limburg behoort tot de top van de meest aantrekkelijke regio's in Europa voor internationale werknemers. Een regio waar internationale werknemers graag komen om te werken en te wonen (zowel tijdelijk of permanent). Zaken rondom wonen, werken en samenleven zijn goed geregeld en georganiseerd voor internationale werknemers.

Visie:
Internationale werknemers zijn van groot belang voor de economische bedrijvigheid in onze regio. Ze leveren in een aantal sectoren een onmisbare bijdrage. Zonder de internationale werknemers die in onze regio komen werken moeten sommige werkgevers soms hun productieproces extra aanpassen, inperken of verplaatsen. Daarnaast zorgen internationale werknemers voor meer werkgelegenheid in onze regio.

Gezien de concurrentie op de arbeidsmarkt is het voor onze regio cruciaal dat internationale werknemers hier willen komen werken en/of zich hier willen vestigen. Daarom willen we een aantrekkelijke regio zijn waar internationale werknemers zich 'welkom' voelen en deel van de samenleving uitmaken. Het zou goed zijn als internationale werknemers niet alleen naar Limburg komen maar hier ook willen blijven. We streven ernaar om internationale werknemers te boeien om kortdurend te komen werken, te binden en te behouden. De relatie met werkgevers is hier van groot belang en van hen wordt ook goed werkgeverschap verwacht. Voor internationale werknemers die jaarlijks terugkomen bij een werkgever om voor een korte periode in Limburg te werken is goede huisvesting dichtbij het bedrijf van belang (short-stay internationale werknemers).

Om dit voor elkaar te krijgen is een integrale benadering van het thema internationale werknemers nodig. Bij een aantrekkelijke regio horen namelijk ook goede voorwaarden op het gebied van wonen, werken en samenleven. Hierbij is integratie en participatie in de Nederlandse samenleving een cruciaal aspect.
De internationale werknemers die permanent willen blijven, proberen wij zo goed mogelijk te faciliteren. Echter verwachten we van internationale werknemers dat ze ook zelf daar hun verantwoordelijkheid in nemen.



3. Ambities

Om uitvoering te geven aan de visie die is opgesteld worden in het volgende hoofdstuk de ambities per onderdeel benoemd. De ambities zijn verdeeld over de volgende onderwerpen: (1) wonen, (2) werken en (3) samenleven.

3.1 Wonen

HUISVESTING - KWANTITEIT

Opgave
De opgave op het gebied van huisvesting is drieledig.

1. Er is een groot tekort aan kwalitatief goede en betaalbare huisvesting voor internationale werknemers.
2. Daarbij komt ook nog dat we verwachten dat de groep internationale werknemers bijna verdubbelt in 2030 ten opzichte van dit moment (naar ongeveer 120.000 personen). De huisvestingsopgave voor heel Limburg is door Decisio berekend op 58.900 verblijfseenheden in 2030.
3. Veel internationale werknemers zijn niet adequaat gehuisvest.

Stip op de horizon
Het is zaak dat de huisvestingsopgave per regio herkend en erkend wordt.
Er moet een gezamenlijke sense of urgency ontstaan. Tevens wordt er beleid gemaakt op basis waarvan de huisvestingsopgave daadwerkelijk gerealiseerd kan worden.

Aan de uitvoering wordt door gemeenten, woningcorporaties en werkgevers / huisvesters gezamenlijk gewerkt. De huisvesting moet minimaal voldoen aan de normen van de keurmerken SNF, AKF en wet- en regelgeving. Het rijk, gemeenten en werkgevers nemen samen regie om passende locaties te ontwikkelen passende bij de behoefte van de internationale werknemers.

Tenslotte, is het van belang dat gemeenten gelijktijdig met acquisitie van bedrijven de ruimte bieden om huisvesting te realiseren. Waar de rol van de ondernemer is om de huisvesting te realiseren is de gemeente in aanzet om de ondernemer hiervoor in de gelegenheid te stellen.

HUISVESTING - KWALITEIT

Opgave
De kwaliteit van huisvesting voor internationale werknemers laat vaak te wensen over: te weinig privacy, te weinig ruimte, slechte voorzieningen, te grote afstand tot het werk, etc. Dit terwijl internationale werknemers de kwaliteit van de huisvesting steeds belangrijker vinden. Voor hen is dit echt een bepalende factor om ergens wel of niet te gaan werken. Daarnaast is het zo dat er binnen de bestaande wettelijke regels (bestemming, bouwbesluit, milieu, hinder) weinig ruimte is om bestaande huisvesting kwalitatief op te waarderen. Verder werken nog niet alle gemeenten actief mee aan huisvesting, zodat ongewenst situaties ontstaan.

Stip op de horizon
De (nieuw te bouwen) huisvesting moet voldoen aan de kwaliteitsnormen van SNF en AKF (in de toekomst wellicht één gezamenlijk keurmerk). Ook dient de huisvesting te allen tijde te voldoen aan de (aanvullende) gemeentelijke regelgeving. Gemeenten stellen de keurmerken verplicht als voorwaarde bij de omgevingsvergunning. Ondernemers die huisvesting voor internationale werknemers willen bouwen, zullen moeten worden ondersteund door gemeenten.

REGISTRATIE

Opgave
Goed inzicht in waar internationale werknemers wonen en verblijven ontbreekt bij overheden als gevolg van verschillen in regelgeving en het niet nakomen van de registratieplicht. De registratie van het verblijfadres van internationale werknemers is al langere tijd een probleem vanuit diverse invalshoeken. De wet- en regelgeving verplicht iedere ingezetene om bij een verblijf langer dan vier maanden (in een periode van zes maanden) zich in te schrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). Deze aangifteplicht wordt niet altijd nagekomen; internationale werknemers die korter dan vier maanden verblijven staan geregistreerd in het RNI-register als niet-ingezetene, waarbij dit register niet het verblijfadres in Nederland registreert, maar uitsluitend het dan bekende adres van de internationale werknemer in het thuisland

Stip op de horizon
Het is zaak dat werkgevers de internationale werknemers ondersteunen bij de inschrijving in het RNI-register en/of het BRP-register. Streven is hierbij wel om zoveel mogelijk internationale werknemers in het BRP-register te laten registreren. Werkgevers en huisvesters zijn bereid om samen met gemeenten actief de internationale werknemers te informeren en te stimuleren om zich te registreren en bij terugkeer naar het land van herkomst (of verhuizing naar een andere gemeente) te wijzen op uitschrijving en/of verhuisbericht doorgeven.

"De kwaliteit van de beschikbare huisvesting is niet altijd voldoende en binnen de bestaande wettelijke regels"

Belangrijk daarbij is dat drempels, zoals de administratieve last bij inschrijving, en wachttijden, als gevolg van een beperkte bezetting, verkleind wordt. De internationale werknemer blijft wel zelf verantwoordelijk voor registratie maar werkgevers zullen bereid moeten zijn hen te faciliteren door erop te wijzen en dit in de gaten te houden. Hier moet onderzocht worden wat de mogelijkheden zijn met de gemeenten. Aangezien naast de werkgevers ook gemeenten hier een belangrijke rol in spelen.

Werkgevers zullen bereid moeten zijn voorts internationale werknemers bij werving in het thuisland en/of bij aankomst in Nederland te informeren over de wettelijke verplichtingen inzake registratie in het BRP en de bijbehorende rechten en plichten. Het is van belang dat er tools en handreikingen ontwikkeld worden voor werkgevers én internationale werknemers (in meerdere talen) die via de loketten beschikbaar worden gesteld. Ook zullen werkgevers bereid moeten zijn internationale werknemers actief wijzen op de mogelijkheden om zich in te schrijven in het BRP bij de gemeente. Na een verblijf van vier maanden zullen internationale werknemers door werkgevers gewezen worden op de wettelijke plicht om zich als ingezetene in te schrijven in de gemeente. Het zou goed zijn wanneer er een register komt (binnen de grenzen van AVG) waarin de verblijfsgegevens staan, en worden bijgehouden via het bijhouden van een nachtregister. Middels de keurmerken SNF en AKF is dit al deels geregeld. Het is tevens zaak dat er energie gestoken wordt van het eenvoudiger maken van de registratie t.b.v. de internationale werknemers en hen te informeren waarom het een toegevoegde waarde heeft en tot welke rechten en plichten dit leidt.

Idealiter komt er een loket voor internationale werknemers, waarbij er bijvoorbeeld ook een koppeling is met de belastingdienst en internationale werknemers vanaf de eerste dag in de BRP worden ingeschreven.

3.2 Werken

Goed werkgeverschap speelt een belangrijke rol bij onze ambitie om een aantrekkelijke regio te zijn voor internationale werknemers. Aspecten die op het gebied van arbeidsmarktmobiliteit een rol spelen zijn: investeren in de doorgroeimogelijkheden van internationale werknemers en op een goede arbeidsrelatie. Verder spelen uiteraard aspecten als een goede loon, huisvesting en het bieden van taalcursussen.

ARBEIDSMARKTMOBILITEIT
Doorgroeimogelijkheden van internationale werknemers.

Opgave
De trend naar krimp van het huidige arbeidsmarktpotentieel zal doorzetten door vergrijzing en ontgroening. Daarom is het van belang om internationale werknemers, die naar onze provincie komen, te verleiden om langer te blijven. Veel internationale werknemers werken op dit moment onder hun niveau, of in een andere branche dan waar ze voor opgeleid zijn. Vaak hebben ze een goede opleiding genoten in het land van herkomst, maar kunnen zij hun kennis niet inzetten omdat het werk in Nederland daar niet om vraagt en omdat zij de wegen niet kennen naar doorstroming op de arbeidsmarkt.

Stip op de horizon
Werkgevers zien en erkennen de kennis en ontwikkelingsmogelijkheden van internationale werknemers en zetten daarom in op een goede doorontwikkeling van de internationale werknemers die naar Limburg komen.

ARBEIDSRELATIES

Opgave
Internationale werknemers zijn een kwetsbare groep. Ze wonen en werken in een land waar ze de taal niet spreken en ze weten vaak niet wat hun rechten en plichten zijn. Huisvesting, zorgverzekering en het vervoer van internationale werknemers zijn in eerste instantie een verantwoordelijkheid voor werkgevers en uitzendbureaus. De inhoudingen die werkgevers doen en het organiseren van deze zaken door werkgevers kan zorgen voor een afhankelijkheidsrelatie tussen werkgever en werknemer en kunnen soms arbeidsuitbuiting in de hand werken. Zonder werk verliezen internationale werknemers naast inkomen dan hun huisvesting en zijn zij door de huidige regels onverzekerd voor ziektekosten. Gemeenten worden geconfronteerd met de consequenties hiervan.

Stip op de horizon
Werkgevers en uitzendbureaus zijn bewust van de gevolgen die een afhankelijkheidsrelatie met zich mee kan brengen. Ook na het beëindigen van een arbeidsrelatie zouden internationale werknemers de mogelijkheid moeten hebben om gedurende een overgangsperiode in de huisvesting te kunnen verblijven en verzekerd te blijven voor ziektekosten.

SITUATIE OP DE WERKVLOER

Opgave:
Op de werkvloer speelt taal een belangrijk component. Internationale werknemers geven aan veelal alleen met andere internationale werknemers samen te werken en daardoor niet in contact te komen met de Nederlandse werknemers. Binnen bedrijven wordt overwegend Nederlands gesproken. Echter geeft 32% van deze bedrijven aan dat, hoewel de voertaal Nederlands is, de gesproken taal per afdeling kan verschillen.
Zo werken bedrijven bijvoorbeeld met tweetalige teamleiders. Van de bedrijven geeft 53% aan internationale werknemers niet actief te ondersteunen in taal of op een andere wijze Nederland te leren kennen. Dit komt overeen met 60% van de internationale werknemers die aangeven geen steun te krijgen.

Stip op de horizon:
Integratie en veilig werken begint met elkaar goed te begrijpen en de taal te spreken. Internationale werknemers die voor langere tijd in Nederland willen blijven en zich hier willen vestigen, krijgen de mogelijkheid om Nederlands te leren en een soort integratietraject te volgen. EU-arbeidsmigranten zijn niet inburgeringsplichtig, maar integratie kan wel gestimuleerd worden met dezelfde middelen als derdelanders die wel worden verplicht in te burgeren. Uitzendbureaus, werkgevers en inleners zouden vanuit hun zorgplicht voor de internationale werknemer tevens deze groep mensen taalcursussen en cursussen over de Nederlandse cultuur kunnen aanbieden. Internationale werknemers moet ook een gezonde en veilige werkplek gegarandeerd worden.

Opgave: Momenteel is, door de corona-crisis, blootgelegd wat onderhuids al veel langer een probleem is. Namelijk dat de situatie op de werkvloer op diverse plekken niet voldoet aan standaarden die veilig werken waarborgen.

Stip op de horizon:
Alle in Nederland werkenden moeten dat veilig kunnen doen. Daarvoor hebben we een uitgebreid systeem van Arbo-regelgeving en afspraken alsmede certificeringssystemen en een handhavingssysteem. Maar bovenal is veilig werken gebaseerd op een cultuur van veilig en gezond werken. Vanuit het Stuurgroep Internationale Werknemers ondersteunen we deze cultuur. Veel bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus vergewissen zich ervan dat het uitzendbureau voldoet aan eisen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zoals in het advies van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten is aangegeven, zal er een verplichte certificering van uitzendbureaus moeten komen en een boete voor inleners die werken met niet-gecertificeerde uitzendbureaus.

3.3 Samenleven

MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE
Uit het onderzoek van Decisio blijkt dat een flink deel van de internationale werknemers deelneemt aan verschillende aspecten van de Nederlandse samenleving (winkelen in Nederlandse supermarkten 68%, naar Nederlandse cafés en restaurants gaan 53%, Nederlandse vrienden 32%, participatie in Nederlandse culturele feesten 22%, lid van een sportclub 7%).

Opgave
Een deel van de internationale werknemers (15%) heeft helemaal geen contact met Nederlandse inwoners, ongeveer eenzelfde percentage heeft veel contact met Nederlanders. Het overgrote deel van de internationale werknemers (75%) wil graag meer contact met Nederlanders hebben. Dit wordt echter als lastig ondervonden vanwege cultuurverschillen en moeite met de Nederlandse taal. Ongeveer een vijfde geeft aan geen contact met Nederlanders te hebben en hier geen behoefte aan te hebben. Dit betreft vooral om mensen die hier kort (verwachten te) verblijven.

Stip op de horizon
Een basiscursus Nederlandse taal, basisinformatie over normen en waarden, de samenleving en de cultuur in Nederland worden beschikbaar gesteld. Vanuit gemeenten wordt er onderzocht of de inburgeringscursussen ook beschikbaar gesteld kunnen worden voor internationale werknemers. Dit is een verantwoordelijkheid van werkgevers en uitzendbureaus. Onze ambitie hierbij is om de maatschappelijke participatie van internationale werknemers (voor rekening van uitzendbureaus/werkgevers) te vergroten. Dit doen we door ruimte te bieden voor sport, spel en recreatie binnen of nabij de huisvestingslocatie, door deelname aan verenigingen te promoten (overzicht verenigingen aanleveren en contacten leggen met verenigingen) en door internationale werknemers de mogelijkheid te geven bijeenkomsten in relatie tot integratie bij te wonen (in overleg met welzijnsinstelling).

Het is belangrijk dat het vervoer gefaciliteerd wordt door de huisvester, zodat internationale werknemers mobiel zijn en zelfstandig vervoer naar de hiervoor genoemde activiteiten mogelijk is.

"Onze ambitie is om de maatschappelijke participatie van internationale werknemers te vergroten."

MAATSCHAPPELIJKE DRAAGVLAK
Meer begrip en respect vergroot het draagvlak voor internationale werknemers bij Nederlanders. Overheden en huisvesters kunnen bijdragen aan het creëren van draagvlak door inwoners te betrekken bij de opgave, uit te leggen waarom internationale werknemers zo nodig zijn en de goede voorbeelden te laten zijn. Betrokkenheid bij en open staan voor nieuwe inwoners is niet vanzelfsprekend.

Opgave
Uit onderzoek van Decisio blijkt dat internationale werknemers zich niet altijd welkom voelen in de Limburgse samenleving. Achtergrond is dat inwoners niet altijd open staan voor 'buitenstaanders' en de internationale werknemers onvriendelijk behandelen, waarbij er soms sprake is van discriminatie (zowel in de buurt als op de werkvloer). Verder komen internationale werknemers zowel in de buurt als op het werk vaak alleen met internationale werknemers in contact. Contact met Nederlanders is niet vanzelfsprekend. Dit bemoeilijkt integratie.

Opgave
Een andere uitdaging betreft draagvlak voor nieuwe huisvestingsinitiatieven. Vaak treedt er weerstand op tegen initiatieven voor de (grootschalige) huisvesting van internationale werknemers. Dit zorgt ervoor dat het veel energie vergt om huisvesting te realiseren, met name voor short-stay internationale werknemers.
Het maatschappelijk draagvlak staat soms onder druk door uitdagingen op het vlak van veiligheid en openbare orde of door druk op de zorg.

Stip op de horizon
Onze ambitie is het maatschappelijk draagvlak voor internationale werknemers te vergroten. Dit doen we door de goede voorbeelden uit te dragen en inwoners te betrekken bij initiatieven waarbij internationale werknemers betrokken zijn. We dragen uit dat internationale werknemers onderdeel zijn van de maatschappij.

INFORMATIEVOORZIENING
Momenteel is de informatievoorziening voor internationale werknemers niet afdoende. Internationale werknemers zijn onvoldoende op de hoogte van de rechten, plichten en mogelijkheden die ze hebben/er zijn in de Limburgse samenleving. Het is cruciaal om de informatievoorziening te verbeteren. Dit is tevens een van de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten.

"We dragen uit dat internationale werknemers onderdeel zijn van de maatschappij."

TAAL
Hoewel taal ook een grote rol speelt op de werkvloer is dit ook een onmisbare factor bij het integreren in de Nederlandse samenleving. Het spreken van de Nederlandse taal is belangrijk om zowel binnen als buiten het bedrijf te kunnen integreren. Het voorkomt communicatieproblemen, maakt werken efficiënter en vergroot de bijdrage aan de maatschappij. De werkgever/huisvester is verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van taalcursussen. Door de short-stay internationale werknemers wordt vaak in het Engels gecommuniceerd en is de behoefte om de Nederlandse taal te leren minder dan die van de mid- en long-stay internationale werknemers.

Opgave:
Uit het onderzoek van Decisio blijkt dat 40% van de internationale werknemers aangegeven heeft de Nederlandse taal niet te spreken en niet te begrijpen. Dit betekent dat 60% dat wel doet. De voertaal in verreweg de meeste bedrijven is Nederlands. In 20% van de bedrijven is de voertaal Engels en in 12% van de bedrijven heeft meerdere voertalen (Engels, Nederlands of Duits, maar ook Pools en Roemeens).

Internationale werknemers hebben behoefte aan meer ondersteuning op het gebied van taal en cultuur. Waarbij ook het Limburgse dialect specifiek als een uitdaging wordt genoemd.

Stip op de horizon
Een basiscursus Nederlandse taal, basisinformatie over normen en waarden, de samenleving en de cultuur in Nederland wordt door werkgever/uitzendbureau beschikbaar gesteld. In geval van het volgen van lessen bij derden wordt (een deel van) de kosten door werkgever/uitzendbureau vergoed. Verbetervoorstellen door werkgever/uitzendbureaus zijn mogelijk.



4. Aanpak

De Stuurgroep Internationale Werknemers wil komend jaar in samenwerking met de diverse partners, stakeholders, werkgevers, gemeenten en Provincie Limburg aan de slag gaan met de onderstaande geformuleerde actiepunten. De acties zijn ook hier verdeeld onder de thema's wonen, werken, samenleven en algemeen.

4.1 Wonen

Actie: Huisvesting
Regionaal overkoepelend beleid (inclusief kwaliteitseisen) ten aanzien van huisvesting internationale werknemers opnemen in de actualisatie van de Structuurvisie Wonen.
Verantwoordelijke partijen:
Regio's / gemeenten.

Actie: Huisvesting
Elke gemeente heeft lokaal beleid voor de huisvesting van internationale werknemers breed, dat adequate (short-stay) huisvesting faciliteert en ongewenste situaties tegen gaat, inclusief bijkomende aspecten zoals integratie, taal, participatie, kwaliteiteisen en draagvlak (uiterlijk in 2021).
Verantwoordelijke partijen: Gemeenten.

Actie: Registratie
Samen met huisvesters/werkgevers actief inschrijven van internationale werknemers in Basisregistratie Personen (BRP) en moment gebruiken om internationale werknemers te informeren over rechten en plichten in Nederland. Hiervoor is video en informatiemateriaal beschikbaar.
Verantwoordelijke partijen: Gemeenten in samenwerking met huisvesters/werkgevers
Benodigdheden: Goede voorbeelden.

Actie: Bestuurlijke aandacht
Het onderwerp wordt frequent geagendeerd voor het regionale Bestuurlijk Overleg.
Verantwoordelijke partijen: de verschillende regio's.

Actie: Omgevingsverordening
Kwaliteitseisen aan de huisvesting van Internationale werknemers op te nemen in de Omgevingsverordening. Onderzoeken wat de juiste instrumenten zijn.
Verantwoordelijke partij: Provincie Limburg.

Actie: Afspraken met betrekking tot huisvesting
Vanuit het provinciale kader Kwaliteit Limburgse Centra maken we met gemeenten specifieke inspanningsafspraken ten aanzien van de huisvesting van internationale werknemers.
Verantwoordelijke partij: Provincie Limburg en gemeenten.

4.2 Werken

Actie: Goed werkgeverschap
Aandacht voor goed werkgeverschap (doorlopend)
Verantwoordelijke partijen:
Werkgevers en uitzenders.

Actie: Aanpak excessen
Het oprichten van een Flexibel Regionaal Interventie Team (FRIT). Het FRIT is een samenhangende aanpak voor handhaving om excessen aan te pakken op het gebied van werk en huisvesting. Hierbij is het cruciaal dat er een gecoördineerde aanpak is waarbij tenminste gemeenten, inspectie SZW, belastingdienst, UWV, politie en OM samenwerken om mistanden op het gebied van werk en huisvesting in samenhang te bestrijden.
Verantwoordelijke partij: Regio Noord-Limburg als pilot regio starten.



4.3 Samenleven

Actie: Maatschappelijke participatie
Samen met het Rijk een bewezen aanpak op het vlak van sociale integratie, waarbij het leren van de Nederlandse taal een cruciaal onderdeel vormt. Zoals bijvoorbeeld het Leerwerkhuis in Peel en Maas, op meerdere plekken in de provincie uitrollen. Door deze aanpak op grotere schaal toe te passen laten we niet alleen zien dat het kan, maar ook hoe dit concreet te doen.
Verantwoordelijke partijen: Regio Noord-Limburg en werkgevers.
Benodigdheden: Projectfinanciering.

Actie: Maatschappelijke participatie
Vanuit provinciale kaders (o.a. Sociale Agenda en uitvoering van het amendement ter bestrijding van laaggeletterdheid en digibetisme voor NT1 en NT2) wordt aandacht besteed aan onderwijsmogelijkheden van internationale werknemers.
Verantwoordelijke partij: Provincie Limburg

Actie: Beeldvorming internationale Werknemers
Creëren van draagvlak voor de huisvesting van internationale werknemers: communicatie bevorderen rondom een positieve beeldvorming internationale werknemers.
Verantwoordelijke partijen:
Gemeenten/Provincie/Werkgevers/ Uitzenders
Benodigdheden: Projectfinanciering.

Actie: Stimuleren om blijvend te vestigen
Internationale werknemers stimuleren zich blijvend te vestigen (doorlopend)
Verantwoordelijke partijen: Werkgevers, gemeenten en Provincie Limburg.

Actie: Aanbieden van inburgeringscursussen
Over de volgende thema's: Nederlandse taal, cultuur en samenleving en normen en waarden.
Verantwoordelijke partijen: Werkgevers/ uitzendbureaus.

Actie: Onderzoek mogelijkheden inburgeringscursus
Gemeenten laten onderzoeken of internationale werknemers kunnen meeliften op inburgeringscursussen voor statushouders, voor rekening van werkgevers/uitzendbureaus.
Verantwoordelijke partij: Gemeenten.

4.4 Algemeen

Actie Kennismakelaar
Benoemen van een kennismakelaar voor Internationale Werknemers. Deze ambassadeur is een boegbeeld om het belang van Internationale werknemers, het goed werkgeverschap, de behoefte aan voldoende kwalitatieve huisvesting en randvoorwaarden voor integratie onder de aandacht te brengen bij media, werkgevers, uitzenders, internationale werknemers en gemeenten.
Verantwoordelijke partij: Provincie Limburg.
Benodigdheden: Middelen.

Actie: In gesprek met Internationale werknemers
Op zoek gaan naar gesprekspartners namens de internationale werknemers om mee in gesprek te gaan.
Verantwoordelijke partijen: Gemeenten en werkgevers.

Actie: Kennis opdoen en delen
Opgedane kennis en ervaringen provincie breed delen deels door het organiseren van kennissessies voor gemeenten. Gemeenten wordt op deze manier mogelijk gemaakt om zoveel als mogelijk, van elkaar te leren door best practices met elkaar te delen.

- Registratie BRP.
- Integraal beleid en een uitnodigende strategie, inclusief perspectief internationale werknemers.
- Bevorderen actieve communicatie bijvoorbeeld bij een initiatief: de omgevingsdialoog.
- Handhaving en huisvesting internationale werknemers.
- Regionaal beleid huisvesting internationale werknemers (short-stay) en lokale uitwerking.

Verantwoordelijke partij: Taskforce Internationale Werknemers Limburg.
Benodigdheden: Procesmiddelen en budget voor kennissessies (locatie, catering, communicatie ect).

Actie: Contactpersoon
Elke gemeente heeft een contactpersoon voor vragen (van werkgevers, internationale werknemers, huisvesters) omtrent Internationale werknemers (uiterlijk eind 2021).
Verantwoordelijke partij: Gemeenten

Actie: Monitoring

- Monitoring provinciaal niveau betreffende ontwikkeling aantal internationale werknemers (Excel bestanden Decisio), jaarlijks of bijvoorbeeld 2-jaarlijks.
- Monitoring gerealiseerde huisvesting, uitdragen goede voorbeelden.

Verantwoordelijke partijen: Provincie Limburg, Limburgse gemeenten en overige partijen.
Benodigdheden: Middelen

5. Conclusie

De Provincie Limburg heeft de ambitie gesteld om de innovatiefste, aantrekkelijkste en gezondste provincie van ons land te worden. Het worden van een aantrekkelijke regio is onder andere cruciaal om ervoor te zorgen dat bedrijven zich in Limburg komen vestigen en talenten aantrekken die hier willen komen werken en/of wonen. Internationale werknemers, die hier kort, lang of permanent willen verblijven zijn daar een onderdeel van.

Gezien de demografische ontwikkelingen en vraag op de arbeidsmarkt zijn de doelgroep internationale werknemers cruciaal voor de bedrijvigheid in onze provincie. Door de vergrijzing en ontgroening is de druk op de arbeidsmarkt namelijk toegenomen in Limburg.

Hoewel een groei van het aantal internationale werknemers veel positieve aspecten met zich meebrengt voor onze regio, moet er ook aandacht zijn voor de uitdagingen die er spelen. Er is behoefte aan een integrale aanpak die de structurele problemen rondom deze thematiek oplost en visie aanbiedt.

In dit document is door de Stuurgroep Internationale Werknemers. Ondernemend Limburg (LLTB, LWV en MKB-Limburg) en de regio's Noord-, Midden- en Zuid-Limburg en Provincie Limburg een visie opgesteld. Er zijn ambities op het gebied van wonen, werken en samenleven uitgewerkt. Samen is ook de visie op internationale werknemers voor Limburg bepaald. Op de korte en lange termijn zijn acties benoemd om de ambities waar te maken.

Op het gebied van internationale werknemers in Limburg kunnen we de volgende conclusies trekken:

- Internationale werknemers zijn van belang voor onze regio.
- Ondanks de huidige crisis kunnen we ervan uit gaan dat het aantal internationale werknemers in Limburg weer zal herstellen en toenemen in de toekomst.
- We willen internationale werknemers in principe zoveel als mogelijk boeien en binden aan Limburg als regio. Daarbij horen goede omstandigheden op het gebied van wonen, werken en samenleven.
- Gezamenlijk werken we aan de ambities en acties die in dit document opgesteld zijn.
- Op de korte termijn starten we in samenwerking met alle partners aan het organiseren van kennissessies.

Hoewel dit visiedocument een belangrijke leidraad is om gezamenlijk aan de visie te werken, is het uiteraard ook van belang om actuele maatschappelijke vraagstukken mee te nemen. De visie moet actueel blijven en is een continue proces wat verbeterd kan en moet worden. Het rapport met de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten en de reactie van het Kabinet daarop zal nauw gevolgd worden.

Bijlagen: Communicatietraject

Actie	Doelgroepen	Bijzonderheden
 Persbericht vanuit de Stuurgroep met als doelstelling wereldkundig maken van het feit dat er in gezamenlijkheid een visie is gemaakt inclusief de belangrijkste speerpunten in de context van de economische urgentie in relatie tot Internationale werknemers	Inwoners en bedrijfsleven	Goed voorbereiden (juiste tijdstip zoeken) zorgen dat pers het goed oppakt met persoonlijke toelichting / interview met Giel Braun, namens Stuurgroep IW. Naast DDL, ook L1, Wij Limburg enz.
 Webinar organiseren ten behoeve van onze achterban met het thema internationale werknemerswaarbij Giel Braun in gesprek gaat met Ger Koopmans en Paul Sanders over de noodzaak van de visie, wat we daarmee beogen en de vervolgacties.	Stakeholders en bedrijfsleven	Belangrijk om ook internationale werknemer(s) aan het woord te laten. Eventueel Jaap Uilenbroek hiervoor uitnodigen. Giel Braun kan dan bijv. de visie aanbieden aan hem
 Vlogs maken (reeks) met enkele ondernemers, huisvesters en internationale werknemers om de best practices te laten zien.	Inwoners en bedrijfsleven	Nadenken over format
 Nieuwsbrieven en websites, social media van LLTB, LWV en MKB-L, gemeenten en Provincie Limburg.	Bedrijfsleven, inwoners en stakeholders	Social media plan maken
 Ambassadeur zoeken / benoemen, die met partijen (werkgevers, gemeenten en anderen) gaat praten om de visie toe te lichten.	Bedrijfsleven, gemeenten en provincie.	In kaart brengen om hoeveel bezoeken het gaat en er dan een kostenplaatje en tijdsplaatje aanhangen.
 Concept visie bespreken in de Bestuurlijke Overleggen van de regio's Noord-, Midden- en Zuid-Limburg (met presentatie vanuit Taskforce)	Portefeuillehouders gemeenten	Mogelijkheid om reactie te geven, reacties meenemen bij vaststelling.