INFORMATIENOTA VOOR DE RAAD

Nummer: 24.106

Portefeuillehouder:	D.A. Grimbergen
Portefeuille:	Wonen
Programma:	
Taakveld:	

Datum: 12 maart 2024

Onderwerp: Synthesedocument internationale medewerkers.

DE RAAD NEEMT KENNIS VAN:
De raad neemt kennis van het synthesedocument internationale medewerkers.

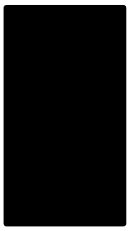
INLEIDING
In Q2 van 2021 heeft u vragen gesteld over de positie van arbeidsmigranten naar aanleiding van een documentaire van Omroep Flevoland. Na de beantwoording van de vragen is geïnventariseerd wie zich binnen de gemeente bezighoudt met de huisvesting van arbeidsmigranten (in het vervolg internationale medewerkers genoemd) en tegen welke vraagstukken deze medewerkers aanlopen. Vervolgens is er in Q3 van 2021 de opdracht gegeven om het vigerende beleid in kaart te brengen met als doel er voor te zorgen dat de binnen de gemeente beschikbare informatie en kennis beter benut wordt, de werkzaamheden van verschillende afdelingen veel meer en vaker op elkaar afgestemd worden zodat de uitdagingen bij de kern aangepakt worden.

In december 2022 bent u geïnformeerd over de stand van zaken voor de Woningbouw waarbij er ook aandacht was voor het onderwerp internationale medewerkers. Met hulp van een infografic is toen geschetst wat de huidige situatie en de gewenste situatie is voor internationale medewerkers die in Lelystad wonen en werken.
De coronatijd, een nieuw college (waardoor de invalshoek van uitkeringen naar woonlocaties verschoof), de actuele ontwikkelingen (de komst van Bol.com, de initiatieven van Van der Valk en Level One) en beperkte en steeds wisselende inzet van betrokken medewerkers hebben er voor gezorgd dat uitvoering van de opdracht van de Directie veel meer tijd gevraagd heeft dan vooraf verwacht werd.

KERNBOODSCHAP
Het synthesedocument bevat het vigerende beleid over het thema internationale medewerkers. Het document laat zien wat de samenhang is tussen de verschillende onderdelen van dit thema en geeft aanzetten voor het oplossen van de geconstateerde uitdagingen.

VERVOLG
We hebben actiepunten geformuleerd en die zijn hoofdstuk 4 van het synthesedocument opgenomen. We zullen de Raad over de voortgang hiervan op de hoogte houden.

Bijlage
1. Synthesedocument internationale medewerkers.



Synthesedocument Internationale medewerkers

Maart 2024

Inhoudsopgave

Definities 3
1. Inleiding 6
2. De huidige situatie en toekomstige uitdagingen 8
2.1. Registratie 8
2.1.1. Wet- en regelgeving 8
2.1.2. Prognose aantal in Lelystad wonende Internationale medewerkers in 2022, 2025 en 2030 met onderverdeling in short, mid en long stay 9
2.1.3. Schatting aantal in Lelystad werkende Internationale medewerkers in 2022, 2025 en 2030 11
2.1.4. Conclusie 11
2.2. Huisvesting en Huisvestingslocaties 12
2.2.1. Wet- en regelgeving 12
2.2.2. Doelgroep specificatie voor huisvestingslocaties en aantallen 14
2.2.3. Conclusie 15
2.3. Veiligheid 15
2.3.1. Wet- en regelgeving 15
2.3.2. Conclusie 17
2.4. Handhaving 17
2.4.1. Wet- en regelgeving 17
2.4.2. Illegale kamerverhuur 17
2.4.3. Legale huisvesting 18
2.4.4. Conclusie 19
2.5. Gebruik van voorzieningen in sociaal domein 19
2.5.1. Informatievoorziening 19
2.5.2. Zorg, welzijn en vrijetijdsbesteding 19
2.5.3. Onderwijs 20
2.5.4. Inkomensondersteunende voorzieningen 21
2.5.5. Conclusie 21
3. Uitdagingen en oplossingsrichtingen 23
3.1. Registratie 23
3.1.1. Uitdagingen 23
3.1.2. Uitgangspunten 23
3.1.3 Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen 24
3.1.4 Relatie met andere aandachtsgebieden 25

3.2 Huisvesting en Huisvestingslocaties....25
3.2.1. Uitdagingen....25
3.2.2. Uitgangspunten....25
3.2.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen....31
3.2.4. Relatie met andere aandachtsgebieden....32
3.3. Veiligheid....32
3.3.1. Uitdagingen....32
3.3.2. Visie en uitgangspunten....33
3.3.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen....33
3.3.4. Relatie met andere aandachtsgebieden....34
3.4. Handhaving....34
3.4.1. Uitdagingen....34
3.4.2. Uitgangspunten....34
3.4.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen....34
3.4.4. Relatie met andere aandachtsgebieden....35
3.5. Gebruik van voorzieningen in sociaal domein....35
3.5.1. Uitdagingen....35
3.5.2. Uitgangspunten....35
3.5.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen....37
3.5.4. Relatie met andere aandachtsgebieden....37
4. Acties....38
5. Monitoring....44
Bijlagen:....44

Definities

Internationale medewerker: een persoon die vanwege economische motieven naar de gemeente Lelystad komt om een inkomen te verwerven en hier, al dan niet tijdelijk, verblijft.

Bebouwde kom: de bebouwde kom of kommen zoals weergegeven op de kaart in bijlage I bij de Verordening fysieke leefomgeving Lelystad 2021.

Bedrijventerreinen: met bedrijventerreinen worden de gebieden bedoeld die als 'bedrijventerrein' zijn aangeduid op de kaart 'Vestigingslocaties' die als bijlage 2 bij dit document is gevoegd.

Beheerplan: een beheerplan opgesteld door de initiatiefnemer waarin staat hoe de initiatiefnemer toezicht houdt, orde handhaaft en excessen voorkomt, en dat voldoet aan de minimale normen en eisen ten aanzien van onder andere onderhoud, beheer, informatievoorziening en (brand)veiligheid, zoals deze vanuit dit beleid en de geldende SNF-normen zijn voorgeschreven.

Bestaande huisvestingslocatie: huisvestingslocatie die op het moment van vaststelling van dit document reeds aanwezig is op grond van een verleende omgevingsvergunning dan wel een huisvestingslocatie die op grond van het bestemmingsplan rechtstreeks was toegestaan en waar aantoonbaar is dat deze op het moment van vaststelling in gebruik was.

BRP: Basisregistratie Personen. In de BRP staan persoonsgegevens van inwoners in Nederland (de ingezetenen) en van personen in het buitenland die een relatie hebben met de Nederlandse overheid (de niet-ingezetenen).

Buitengebied: het geheel van gronden/percelen die opgenomen zijn in het omgevingsplan 'Buitengebied' of een daarmee gelijk te stellen plan. Indien gronden niet opgenomen zijn in een omgevingsplan dan wordt op grond van de feitelijke situatie aan de hand van de aard van de omgeving en de afstand tot de dorpskern bepaald of er sprake is van het buitengebied.

Bijzondere woonvormen: woonvormen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van professionele zorgverlening met verblijf. Onder bijzondere woonvormen in de zin van de beleidsregel kamerverhuur Bijzondere Woonvormen (artikel 1 lid 2 onder b) worden begrepen:

- **i.** Gezinshuizen: kleinschalige vorm van jeugdhulp. Cliënt woont permanent in bij de hulpverleners (gezinsouders) en ontvangt 24-uurszorg op deze zorglocatie. Het gezinshuis voldoet aan de Kwaliteitscriteria Gezinshuizen opgesteld door de Rijksoverheid.
- **ii.** Crisisopvang: opvang die tijdelijk aangeboden wordt aan cliënten die in één of meerdere van de volgende categorieën zorg ontvangen: verzorging en begeleiding bij het wonen, vrijetijdsbesteding en dagbesteding. Cliënt verblijft tijdelijk in een kamer of woongroep die in eigendom is, of gehuurd wordt door een zorginstelling;
- **iii.** Logeervoorzieningen: cliënt verblijft maximaal 3 etmalen per week in de logeervoorziening. Verblijf is mogelijk na afgifte van een beschikking op basis van de

Jeugdwet. Op de locatie is permanent toezicht aanwezig en cliënt verblijft in een kamer of woongroep die eigendom is, of gehuurd wordt door een zorginstelling.

Hoofdgebouw: een gebouw dat op een bouwperceel, door zijn functie, constructie en/of afmetingen, als het belangrijkste bouwwerk valt aan te merken[1].

Huishouden: de leefvorm van een alleenstaande of een gezin, waaronder mede begrepen:
a. de inwoning van ten hoogste 2 personen die in een bestaande sociale relatie staan ten opzichte van de hoofdbewoner(s) (buidelwoningsregeling) of
b. de inwoning van ten hoogste 1 persoon waarbij de woonvoorzieningen worden gedeeld met de hoofdbewoner die tevens verhuurder is en waarbij de hoofdbewoner en minste 50% van het gebruiksoppervlak bewoont (hospitaregeling)[2].

Huisvesting: plaats om te wonen.

Huisvestingslocatie: een locatie bedoeld voor de huisvesting van Internationale medewerkers.

ICL bijdrage: Interdepartementale Commissie Lelystad bijdrage is voor de kosten die voortvloeien uit de ruime aanleg van de openbare ruimte zoals die door de Rijksoverheid is meegegeven en de achterblijvende inwonersgroei.

Kamerbewoning: een zelfstandige woning, of een deel daarvan, in gebruik geven of laten geven als onzelfstandige woonruimte[3].

Kamerverhuur: vorm van kamerbewoning waarbij sprake is van woonruimte waarbij de bewoner afhankelijk is van één of meer gedeelde wezenlijke voorzieningen buiten die woonruimte, waarbij keuken, toilet, badkamer en douche als wezenlijke voorzieningen worden aangemerkt.

Kampeermiddel: een niet-grondgebonden onderkomen of voertuig, dat bestemd of opgericht is dan wel gebruikt wordt of kan worden gebruikt voor nachtverblijf.

Longstay (lang verblijf): het verblijf van Internationale medewerkers in Nederland voor de duur van tenminste drie jaar en/of permanente vestiging.

Mid stay (middellang verblijf): het verblijf van Internationale medewerkers in Nederland voor de duur van één jaar tot drie jaar.

Onzelfstandige woonruimte: woonruimte die niet voldoet aan de begripsbepaling zelfstandige woonruimte[4].

RNI: Register van Niet Ingezetenen**.**

[1] zie ook artikel 1.11 van het Parapluplan Algemene regels woningsplitsing en kamerbewoning Lelystad, hierna Parapluplan.
[2] zie ook artikel 1.12 van het Parapluplan.
[3] zie ook artikel 1.13 van het Parapluplan.
[4] zie ook artikel 1.14 van het Parapluplan.

Shortstay (kort verblijf): het verblijf van een internationale medewerker in Nederland voor de duur van maximaal één jaar.

SNF-norm: SNF staat voor Stichting Normering Flexwonen. SNF kent twee normen: de 'reguliere' norm voor huisvesting van Internationale medewerkers en de norm voor het SNF-inhuur-register. Waar in dit beleid wordt gesproken van SNF-norm, wordt de geldende 'reguliere' norm voor huisvesting van Internationale medewerkers bedoeld (norm voor het reguliere SNF-register), dan wel een opvolger daarvan. Deze is van toepassing op alle vormen van huisvestingslocaties in de gemeente.

Tijdelijke huisvestingslocatie en aaneengesloten verblijf: huisvesting in een hoofdgebouw waar een persoon maximaal 1 jaar aaneengesloten verblijft. Indien een persoon korter dan 3 maanden afwezig is van de betreffende locatie wordt dit nog steeds gezien als aaneengesloten verblijf.

Welzijn: Het algemene welbevinden van een persoon. Hoe goed iemand zich voelt op persoonlijk, lichamelijk, psychisch, spiritueel en sociaal vlak. Welzijn heeft betrekking op de mate waarin je behoeften zijn bevredigd in alle facetten van het leven. Welzijn is een heel breed begrip, dat soms (gedeeltelijk) gelijkgesteld wordt met geluk. Welzijn kan worden beschouwd als de mate waarin iemand zich gelukkig voelt op verschillende vlakken:

- basisbehoeften (zoals voedsel, onderdak, veiligheid, stabiliteit);
- sociale behoeften (zoals aanvaarding en respect van familie, vrienden, collega's);
- waardering en erkenning (zinvol werk, bijdrage leveren aan het welbevinden van anderen);
- zelfverwezenlijking (spiritualiteit, moraliteit, esthetiek).

Welzijn wordt soms verward met welvaart. Welvaart heeft te maken met hoeveel middelen er beschikbaar zijn: voldoende voedsel, kleding, luxeproducten etc. Welvaart is vaak wel een belangrijk onderdeel of een voorwaarde van welzijn.

Woning: besloten ruimte die, al dan niet tezamen met één of meer andere ruimten, bestemd of geschikt is voor bewoning van één huishouden[5].

Zelfstandige woonruimte: woonruimte die een eigen toegang heeft en die door één huishouden kan worden bewoond zonder daarbij afhankelijk te zijn van wezenlijke voorzieningen, zoals badruimte, toilet en keuken, buiten de woonruimte[6].

[5] zie ook artikel 1.19 van het Parapluplan.

[6] zie artikel 1.20 van het Parapluplan.

1. Inleiding

De economie groeit en de samenleving vergrijst. Dit leidt tot een toename van de vraag naar en respectievelijk een afname van het aanbod aan arbeidskrachten. Werkgevers zien zich daarom genoodzaakt om hun bedrijf elders te vestigen dan wel om arbeidskrachten naar Nederland te halen. Door het vrije verkeer van arbeid tussen Nederland en een toenemend aantal Europese landen stijgt het aantal Internationale medewerkers dat in Nederland werkt sinds begin deze eeuw gestaag. Ook in Lelystad zien we het aantal Internationale medewerkers toenemen.

Het thema Internationale medewerkers raakt van de uitvoerende taken van de gemeente Lelystad. Door het aantrekkelijke vestigingsklimaat van Lelystad, de groeiende economie en vergrijzende samenleving, is de verwachting dat in de toekomst steeds meer Internationale medewerkers in Lelystad zullen gaan werken en/of in Lelystad willen wonen.

Als het gaat over het onderwerp Internationale medewerkers heeft de gemeente Lelystad een aantal uitdagingen:

- De gemeente Lelystad heeft geen eenduidig beleid rondom Internationale medewerkers. Het huidige beleid is terug te vinden in verschillende beleidsstukken. De gevolgen daarvan zijn:
  - Bedrijven leggen hun huisvestingsvraag voor Internationale medewerkers bij de gemeente Lelystad neer;
  - Internationale medewerkers weten vaak voorzieningen zoals informatievoorziening, onderwijs, of zorg en welzijn, niet te vinden in de gemeente Lelystad;
- Er is een tekort aan kwalitatief goede huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers in de gemeente Lelystad. De gevolgen daarvan zijn:
  - Internationale medewerkers leven soms onder erbarmelijke omstandigheden in de stad;
  - Alternatieve huisvesting op minder gewenste locaties;
  - Handhaving op illegale kamerverhuur, zonder een alternatief aan te bieden, kan leiden tot ongewenste verplaatsing van woning naar woning door Internationale medewerkers;
  - Problemen met openbare orde en handhaving (denk aan (geluids)overlast, vervuiling, parkeerdruk maar ook illegale bewoning, dakloosheid, uitbuiting, mensenhandel);
- Lelystad heeft één tijdelijke huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers waarvan het contract in 2025 afloopt. De bewoners moeten elders gehuisvest worden waarbij het de vraag is of zij, aangezien zij niet in Lelystad werken, in Lelystad gehuisvest moeten worden;
- Het vinden van geschikte (gemeentelijke) bouwlocaties voor de realisatie van huisvesting voor Internationale medewerkers is niet eenvoudig;
- Initiatiefnemers dienen soms plannen in voor de realisatie van huisvesting voor Internationale medewerkers die niet omarmd worden door de omgeving (omgeving vreest voor veiligheid en overlast);

- We willen ervoor zorgen dat bij de realisatie van nieuwe huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers rekening gehouden wordt met de woonwensen van de Internationale medewerkers met inachtneming van de SNF-norm;
- De indruk bestaat dat te weinig Internationale medewerkers die in Lelystad wonen zich registeren in de basisregistratie personen van de gemeente Lelystad. De gevolgen daarvan zijn:
  - Weinig zicht op het totaal aantal Internationale medewerkers dat in Lelystad woont;
  - Het is niet bekend wat de omvang is van de behoefte aan huisvestingslocaties;
  - Het is niet bekend welke extra voorzieningen nodig zijn als het aantal Internationale medewerkers dat in Lelystad woont toe neemt;
  - Negatieve gevolgen voor de rechtszekerheid en -bescherming van Internationale medewerkers;
  - De gemeente Lelystad loopt geld mis van de Rijksoverheid uit het gemeentefonds. (Het bedrag wat de gemeente krijgt is o.a. afhankelijk van het aantal inwoners. Wanneer mensen zich niet inschrijven missen we inkomsten);
- Voorkomen moet worden dat Internationale medewerkers die in Lelystad wonen en werken slachtoffer zijn van arbeidsuitbuiting en mensenhandel.

De bovengenoemde uitdagingen van de gemeente Lelystad ten aanzien van Internationale medewerkers en de oplossingen voor de uitdagingen zullen in dit integraal beleidsdocument Internationale medewerkers (hierna integraal beleidsdocument) worden uitgewerkt. Om zicht te krijgen op alle beleidsstukken met een raakvlak met het onderwerp Internationale medewerkers is het gewenst om het huidige beleid voor de aandachtsgebieden Registratie, Huisvesting en huisvestingslocaties, Veiligheid, Handhaving en Sociale voorzieningen in één document op te nemen.

In hoofdstuk 2 worden de huidige situatie en toekomstige uitdagingen voor alle hiervoor genoemde aandachtsgebieden uitgewerkt en de kaders benoemd. Op basis van de uitdagingen die genoemd zijn in hoofdstuk 1 en de conclusies van hoofdstuk 2 wordt in hoofdstuk 3 per aandachtsgebied weergegeven wat de visie en uitgangspunten zijn en wordt onderzocht of en welke aanpassingen van de huidige kaders nodig zijn. In hoofdstuk 4 is weergegeven welke acties er nodig zijn voor het realiseren van de visie, uitgangspunten en aanpassingen van de huidige kaders zoals beschreven in hoofdstuk 3. Vervolgens is de monitoring beschreven in hoofdstuk 5.

2. De huidige situatie en toekomstige uitdagingen

Lelystad heeft een strategische ligging, beschikt over infrastructuur én ruimte. Hierdoor heeft Lelystad een lokaal, regionaal en (inter)nationaal aantrekkelijk vestigingsklimaat. Het vestigingsbeleid richt zich onder andere op het aantrekken van maakindustrie en hoogwaardige logistieke bedrijven, passend bij Lelystad als logistieke hub.

De arbeidsmarkt is in verandering vanwege technologische ontwikkelingen, robotisering en automatisering en vergrijzing van de beroepsbevolking. Daarnaast heeft Lelystad een stevige economische groeiambitie (zie: Economisch Perspectief Lelystad 2030, Kansen voor groei). Om al deze arbeidsplaatsen in te kunnen vullen, rekening houdend met de natuurlijke lage aanwas en de hoge vergrijzing van de beroepsbevolking, alsook de behoefte aan personeel op piekmomenten, is de verwachting dat bedrijven een groter beroep gaan doen op Internationale medewerkers.

Doordat Lelystad een aantrekkelijk vestigingsklimaat heeft, neemt de werkgelegenheid in Lelystad toe. De werkgelegenheidsgroei komt voor een groot deel door de vestiging van nieuwe bedrijven en minder door de al in Lelystad gevestigde bedrijven. In de afgelopen vijf jaar hebben nieuwe bedrijven 7.850 nieuwe arbeidsplaatsen gecreëerd. Bij al in Lelystad gevestigde bedrijven zijn in diezelfde periode 3.150 nieuwe arbeidsplaatsen gerealiseerd. De komende jaren zal de vraag naar goed gekwalificeerd personeel dan ook groot zijn. Tegelijkertijd is de verwachting dat de vraag naar personeel groter is dan het (lokale en regionale) aanbod van personeel.

In dit hoofdstuk brengen we voor de aandachtsgebieden Registratie, Huisvesting en huisvestingslocaties, Veiligheid en Handhaving in kaart wat de van toepassing zijnde wet- en regelgeving is. Dat doen we niet voor de Sociale voorzieningen omdat daarop vele landelijke en lokale regelgeving van toepassing is. Daarna gaan we in op de geprognotiseerde aantallen Internationale medewerkers die wonen en/of werken in Lelystad in 2022, 2025 en 2030 . We sluiten elke paragraaf af met een conclusie.

2.1. Registratie

Gestart wordt met inzicht krijgen in de huidige en toekomstige aantallen Internationale medewerkers die woonachtig zijn in Lelystad. Daarvoor kijken we eerst naar Basisregistratie Personen (hierna BRP).

2.1.1. Wet- en regelgeving

Gemeenten houden persoonsgegevens van ingezetenen bij in de BRP. Personen die rechtmatig verblijf hebben en langer dan vier maanden in Nederland verblijven, zijn verplicht zich te registreren in de BRP van de gemeente waar zij wonen. Gegevens die in de BRP worden geregistreerd, worden altijd ontleend aan bij wet aangewezen brondocumenten, aangiften en het toepassen van wetgeving. De persoon ontvangt na registratie een Burgerservicenummer (BSN) van de gemeente.

Personen die rechtmatig verblijf hebben en korter dan vier maanden in Nederland verblijven, bijvoorbeeld voor studie of werk, kunnen ingeschreven worden in de Registratie Niet-Ingezetenen (hierna RNI). Inschrijving in de RNI is geen verplichting voor EU-onderdanen. Om in Nederland te kunnen werken hebben niet-Nederlanders, dus ook EU-onderdanen, een Burgerservicenummer (BSN) nodig. De RNI verstrekt aan werkzame personen die een rechtmatig verblijf hebben en korter dan vier maanden in Nederland verblijven een BSN. In de RNI wordt sinds kort het tijdelijk verblijfadres in Nederland geregistreerd. Dit betekent dat de Nederlandse overheid een beter zicht heeft op het verblijf van niet-ingezetene in Nederland. De gemeente verstrekt aan werkzame personen die rechtmatig langer dan vier maanden in Lelystad verblijven een BSN na inschrijving in de BRP.

Iedereen die verblijft in Lelystad en voldoet aan de voorwaarden voor inschrijving, wordt als ingezetene ingeschreven in de BRP. Internationale medewerkers worden als volwaardig inwoner behandeld, zoals uiteengezet in het tweede advies van het Aanjaagteam Roemer[7]. Daarom is het noodzakelijk dat de gemeente Lelystad een goed zicht heeft op de in Lelystad verblijvende Internationale medewerkers. Daarnaast ontvangt gemeente Lelystad voor ieder ingeschreven persoon een vergoeding via het Gemeentefonds.
Elke in de BRP ingeschreven persoon moet bij vertrek uit Lelystad zelf (laten) zorgen voor uitschrijving uit de BRP.

Op 23 december 2021 is het Beleidsdocument kwaliteit BRP gemeente Lelystad 2022-2025 (hierna Beleidsdocument BRP) in werking getreden. In het Beleidsdocument BRP wordt in paragraaf 3.6 (doelstelling 19 en 20) gesproken over registratie van Internationale medewerkers.
In het Beleidsdocument BRP) wordt in paragraaf 3.6 (doelstelling 19 en 20) gesproken over registratie van Internationale medewerkers:

- Eenieder die verblijft in Lelystad en voldoet aan de voorwaarden voor inschrijving, wordt als ingezetene ingeschreven in de BRP;
- Van elke inwoner van Lelystad die vertrekt uit de gemeente, wordt het vertrek geregistreerd.

2.1.2. Prognose aantal in Lelystad wonende Internationale medewerkers in 2022, 2025 en 2030 met onderverdeling in short, mid en long stay

Voor de prognose van het aantal in Lelystad woonachtige internationale medewerkers heeft het onderzoeksbureau Decisio zich gebaseerd op de meeste recente (2015) regionaal-economisch prognoses op COROP-niveau. (De verwachting is dat in 2024 een nieuwe editie van de scenariostudie wordt gepubliceerd.) De zogenaamde ‘WLO-scenario’s’ (Welvaart en Leefomgeving) worden opgesteld door het PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) en het CPB (Centraal Planbureau) en zijn de basis voor veel beleidsbeslissingen op het gebied van de fysieke leefomgeving in Nederland. Voor de regionaal-economische ontwikkeling is uitgegaan van een WLO-hoog scenario waarin een relatief hoge bevolkingsgroei gecombineerd wordt met een hoge economische groei.
Daarnaast is bij de prognoses een ‘trend-scenario’ opgesteld op basis van de economische ontwikkeling ten aanzien van de te verwachten ontwikkeling van het aantal arbeidsmigranten

[7] AanjaagteAM Bescherming Internationale medewerkers komt met tweede advies | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl

woonachtig in Lelystad in 2025 en 2030. Hierbij is ook een onderscheid gemaakt naar verblijfsduur[8].

Eind 2022 zijn in de BRP van Lelystad rond de 83.000 personen geregistreerd. Onbekend is hoeveel van deze personen Internationale medewerkers zijn. Vanuit de wet BRP wordt alleen het verblijf van inwoners in Lelystad geregistreerd. We weten op basis van de BRP informatie ook niet hoeveel Internationale medewerkers die in Lelystad wonen en werken, ingeschreven zijn in de RNI. In de BRP wordt ook de nationaliteit geregistreerd.

Volgens het Decisio rapport woonden er in 2022 volgens de BRP bijna 3.200 Internationale medewerkers in Lelystad[9]. Uit het Decisio rapport blijkt ook dat er in 2022 ruim 3.800 internationale medewerkers in Lelystad woonden die niet in de BRP geregistreerd zijn.
Het is de vraag of onder Internationale medewerkers voldoende bekend is dat inschrijving in de RNI mogelijk is en inschrijving in de BRP verplicht is als een internationale medewerker de intentie heeft om langer dan vier maanden in Nederland te verblijven.

Uit de prognoses van Decisio komt naar voren dat er in 2025 tussen de 8.000 en 8.600 internationale medewerkers woonachtig zullen zijn in Lelystad. En in 2030 tussen de 9.700 en 12.000 internationale medewerkers.

Uit het onderzoek van Decisio blijkt ook dat in Lelystad gemiddeld 23% van de Internationale medewerkers zich voor een langere periode vestigt in Lelystad (longstay), gemiddeld 40% zich vestigt voor middellange tijd (mid stay) en gemiddeld 37% zich vestigt voor korte tijd (shortstay[10]). Van de longstay Internationale medewerkers die zich in Lelystad willen vestigen, wordt verwacht dat zij (op termijn) een woning in de reguliere markt (huur of koop) vinden. Voor de overige (midstay en long stay) 77% zouden we in huisvestingslocaties willen voorzien.

In tabel 1 is de prognose van het totaal aantal in 2022, 2025 en 2030 in Lelystad wonende Internationale medewerkers opgenomen met een onderverdeling in het aantal short, mid en long stay internationale medewerkers.

Tabel 1 Prognose aantal in Lelystad wonende internationale medewerkers en prognose van het aantal short, mid en long stay internationale medewerkers in 2025 en 2030

Aantal in Lelystad wonende Internationale medewerkers (BRP-geregistreerd en schatting van niet BRP-geregistreerd)	**2022**	**2025**	**2030**
Prognose: conform scenario Hoog WLO (+4,1% per jaar)	7.050	8.000	9.700
Prognose: conform scenario Trend Lelystad 2010-2022 (+7% per jaar)	7.050	8.600	12.000
Onderbouwing prognose			
Additioneel aantal wonende arbeidsmigranten: conform Hoog WLO		950	2.650
Additioneel aantal wonende arbeidsmigranten: conform Trend		1.550	4.950

[8] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 13

[9] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 2.

[10] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 13.

Verdeling short/mid/longstay, op basis prognose scenario Hoog WLO	**2022**	**2025**	**2030**
Short (< 1 jaar)	36,5%*	350	970
Mid (1 tot 3 jaar)	40,3%*	400	1.070
Long (3 jaar of langer)	23,2%*	200	610
Totaal	**100,0%***	**950**	**2.650**
Verdeling short/mid/longstay, op basis prognose scenario Trend	**2022**	**2025**	**2030**
Short (< 1 jaar)	36,5%*	570	1.810
Mid (1 tot 3 jaar)	40,3%*	620	1.990
Long (3 jaar of langer)	23,2%*	360	1.150
Totaal	**100,0%***	**1.550**	**4.950**

*= gemiddelde van 2018 t/m 2022, zie pagina 10 rapport Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024.

2.1.3. Schatting aantal in Lelystad werkende Internationale medewerkers in 2022, 2025 en 2030

In 2022 werkten naar schatting circa 3.000 arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad[11]. Het gaat dan om arbeidsmigranten die in Lelystad wonen, maar ook om arbeidsmigranten die elders woonachtig zijn.
In de gemeente Lelystad werkt het merendeel van de arbeidsmigranten bij een werkgever in de groothandel (23 procent), gevolgd door de uitzendbureaubranche (17 procent) en de horeca (12 procent)[12]. Het is onbekend naar welke werkgevers arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken, worden uitgezonden.

2.1.4. Conclusie

Volgens het Decisio rapport woonden er in 2022 bijna 3.200 Internationale medewerkers in Lelystad die geregistreerd zijn in de BRP[13]. Uit het Decisio rapport blijkt ook dat er in 2022 ongeveer 3.800 internationale medewerkers in Lelystad woonden die niet in de BRP geregistreerd zijn. Volgens Decisio wonen er in 2025 tussen de 8.000 en 8.600 internationale medewerkers in Lelystad en in 2030 tussen de 9.700 en 12.000 internationale medewerkers. In Lelystad vestigt 23% van de Internationale medewerkers zich permanent in Lelystad (longstay), vestigt 40% zich voor middellange tijd (mid stay) en vestigt 37% zich voor korte tijd (shortstay).

Informatieverstrekking over het belang van inschrijving is nodig om het aantal inschrijvingen in de RNI of BRP te stimuleren. Om meer inzicht te krijgen in het aantal Internationale medewerkers dat woont en werkt in de gemeente Lelystad is het wenselijk om goede afspraken te maken met werkgevers over het registreren en uitschrijven van Internationale medewerkers in hetzij de RNI hetzij de BRP.

[11] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 7
[12] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 9
[13] Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024, pag. 2.

2.2. Huisvesting en Huisvestingslocaties

Op basis van inschattingen en beschikbare gegevens over het aantal Internationale medewerkers dat vermoedelijk in 2030 en 2035 in Lelystad woont en werkt, kan het aantal benodigde huisvestingslocaties in Lelystad berekend worden.

2.2.1. Wet- en regelgeving

Op dit moment is in de gemeente Lelystad de volgende regelgeving voor huisvesting en huisvestingslocaties van toepassing:

- Algemene wet bestuursrecht;
- In 2023: Wabo en Bouwbesluit, vanaf 2024: Omgevingswet, WKB, BBL en BAL[14];
- De Wet goed verhuurderschap;
- Het bestemmingsplan ‘Parapluplan Algemene regels woningsplitsing en kamer bewoning Lelystad';
- De Beleidsregel ‘kamerverhuur Bijzondere Woonvormen Lelystad’;
- Door de raad vastgestelde Beleidskaders Huisvesting arbeidsmigranten van 5 oktober 2021;
- De Huisvestingsverordening Lelystad 2023 (vanwege de opkoopbescherming is deze verordening op 27 april 2023 in werking getreden);
- De Woonvisie 2022-2027.

Hierna wordt kort ingegaan op de hiervoor vermelde lokale regelgeving. Ook wordt ingegaan op de Wet goed verhuurderschap die op 1 juli 2023 landelijk van kracht werd.

Wet goed verhuurderschap
In de Wet goed verhuurderschap (hierna de wet) staan regels voor verhuurders van woningen. Het doel van de wet is om ongewenste verhuurpraktijken te voorkomen en tegen te gaan bij alle groepen huurders, waaronder Internationale medewerkers. De wet regelt dat de huurovereenkomst los staat van de arbeidsovereenkomst en dat de informatie die de verhuurder verplicht aan de huurder moet verstrekken in een voor de internationale medewerker begrijpelijke taal is opgesteld. Daarnaast geeft de wet de mogelijkheid aan gemeenten om bij misstanden op de lokale huurmarkt op te treden. Aanbevelingen van de commissie Roemer zijn in de wet opgenomen.

Er is vanaf begin 2024 een meldpunt bij de gemeente ingericht waar huurders (inclusief Internationale medewerkers), woningzoekenden, omwonenden en anderen o.a. terecht kunnen met signalen en klachten over ongewenst gedrag van verhuurders of verhuurbemiddelaars. Daarmee vormt het meldpunt een belangrijke basis voor de gemeentelijke handhaving. De wet stelt een basisnorm voor goed verhuurderschap vast door middel van de regeling goed verhuurderschap. Het college is belast met de handhaving van de wet.

[14] De Omgevingswet zal inwerkingtreden per 1 januari 2024, gelijktijdig zullen de Wet kwaliteitsborging voor het bouwen (WKB), het Besluit bouwwerken leefomgeving (BBL) en Besluit activiteiten leefomgeving (BAL) in werking treden.

Parapluplan Algemene regels woningsplitsing en kamer bewoning Lelystad
In het Parapluplan is vastgelegd wat onder een huishouden, kamerbewoning en zelfstandige woonruimte wordt verstaan. Deze definities vindt u terug onder ‘Definities’ op pagina 4 t/m 6.

Beleidsregel kamerverhuur bijzondere woonvormen Lelystad
In deze beleidsregel is vastgelegd wat onder bijzondere woonvormen wordt verstaan. Door de beleidsregel kamerverhuur Bijzondere Woonvormen Lelystad is het mogelijk dat er een uitzondering gemaakt wordt op het kamerverhuur verbod voor het uitoefenen van zorg met verblijf in kleinschalige woonvormen.

Beleidskaders Huisvesting arbeidsmigranten
Op 5 oktober 2021 stelde de raad, geamendeerd, de Beleidskaders Huisvesting arbeidsmigranten (hierna Beleidskaders Huisvesting) vast. De raad wilde eerst kaders vaststellen voordat besluiten worden genomen over locaties waar deze huisvesting kan worden gerealiseerd.
De vastgestelde Beleidskaders Huisvesting luiden als volgt:
1. Short stay huisvesting voor Internationale medewerkers is gericht op in Lelystad werkzame medewerkers en reeds in Lelystad wonende Internationale medewerkers;
2. Er wordt voldoende huisvesting gerealiseerd zodat de actuele overlast door illegale kamerverhuur in de wijken effectief bestreden kan worden. Hierna vindt verdere uitbreiding van huisvesting gefaseerd plaats op grond van analyses van de Lelystadse arbeidsmarkt;
3. Locaties voor huisvesting van Internationale medewerkers dienen binnen bereik van voorzieningen te liggen;
4. De raad wordt geconsulteerd over de realisatie van een initiatief en tevens wordt de initiatiefnemer verplicht een participatietraject te doorlopen;
5. Bij het inzetten van een gemeentelijke kavel zal een selectieproces worden gevolgd. De rol van de gemeente beperkt zich tot het stellen van voorwaarden en het verhuren of verkopen van de kavel;
6. Uitgangspunt is dat een initiatief moet voldoen aan de kwaliteitsnormen van het Aanjaag team Roemer. Eventuele voorstellen tot afwijking daarvan worden aan de raad voorgelegd;
7. Een adequaat 24/7 plan voor de huisvestingslocatie is vereist;
8. Met verhuurders van Internationale medewerkers worden afspraken gemaakt die bijdragen aan hun registratie bij de gemeente;
9. De initiatiefnemer zal inzichtelijk moeten maken hoe zorg wordt gedragen voor huisvesting of terugkeer naar het land van herkomst na afloop van een dienstverband;
10. Waar dat mogelijk is, wordt ingezet op verbetering van de onafhankelijkheid door ontkoppeling arbeidscontracten en huurovereenkomsten voor Internationale medewerkers. In de huurovereenkomst, of indien er geen aparte huurovereenkomst tot stand komt, in een los te bieden overeenkomst, wordt een tijdelijke huurbescherming van minamaal 1 maand vastgelegd[15];
11. De locatie(s) ten behoeve van huisvesting van Internationale medewerkers door de Raad vast te laten stellen.

[15] Huurbescherming is geregeld in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, tijdelijke huurbescherming voor woonruamte kan niet worden overeengekomen, ondanks het besluit van de gemeenteraad.

Huisvestingsverordening Lelystad 2023 (opkoopbescherming)
De opkoopbescherming is vastgelegd in de Huisvestingsverordening Lelystad 2023. De opkoopbescherming zorgt ervoor dat in aangewezen gebieden woningen niet meer opgekocht kunnen worden door beleggers om te verhuren waardoor er meer kans is voor starters en middeninkomens. De opkoopbescherming geldt vooralsnog tot 1 januari 2027. Daarna vindt een landelijke evaluatie plaats.

De opkoopbescherming is van toepassing voor beschermde woonruimte (in door de raad aangewezen wijken die aan bepaalde kenmerken voldoet) die in de genoemde periode wordt verkocht. Gedurende deze periode is het voor de nieuwe eigenaar verboden de woonruimte te verhuren zonder verhuurvergunning opkoopbescherming.

De verhuurvergunning wordt niet verstrekt voor kamerverhuur. En biedt dus geen uitkomst voor huisvesting van Internationale medewerkers. Sterker nog, de verhuurmogelijkheden voor Internationale medewerkers worden hierdoor verder beperkt. Immers, momenteel mag een huiseigenaar zijn woning wel verhuren aan een gezin dat bestaat uit Internationale medewerkers. Met de komst van de opkoopbescherming is ook deze variant voor aangewezen woningen niet meer mogelijk.

Woonvisie 2022-2027
Lelystad is als stad voor minimaal 100.000 inwoners ontworpen. De wegenstructuur, het stadshart, de maatschappelijke- en zorgvoorzieningen zijn voor een stad met die omvang opgezet. Doordat we investeren in de groei draagt deze aanpak structureel bij aan de afbouw van de ICL-bijdrage[16] op termijn. De woonvisie sluit aan op deze Ambities en geeft uitwerking aan wat dit betekent voor Lelystad als woonstad. Niet in de zin van waar er in- en uitgebreid wordt maar wel over wat Lelystad op het gebied van wonen wil bereiken en hoe we dit bereiken. Lelystad zet zich in om, voor haar toekomstige 100.000 inwoners, een economisch sterke, groene en gezonde leefomgeving te ontwikkelen. In Nederland heerst woningnood en sinds 2015 neemt het woningtekort jaarlijks toe. De behoefte aan goede woningen in Nederland en zeker in de Metropoolregio Amsterdam (MRA) is groot. De gemeente Lelystad kan en wil hier met haar ruimte een betekenisvolle rol in spelen.

2.2.2. Doelgroep specificatie voor huisvestingslocaties en aantallen

Bij de ontwikkeling van huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers wordt hoofdzakelijk voorzien in de behoefte van short- en mid stay. In de behoefte van longstay moet de reguliere woningvoorraad voorzien.

In dit integraal beleidsdocument wordt bij de prognose van de huisvestingsbehoefte voor Internationale medewerkers, op basis van de ingeschatte arbeidsplaatsen die door Internationale medewerkers worden ingevuld, alleen gekeken naar de woonvraag van mid stay en shortstay. Hierbij is geen rekening gehouden met de al bestaande huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers aan Maerlant 10-14 (300 bedden) in het gebied Lelycentre. Er is een maximale termijn van 10 jaar voor het gedogen van deze tijdelijke bestemming afgegeven, dit contract loopt per 2025 af. We willen naar een kwalitatief

[16] De ICL-bijdrage is voor de kosten die voortvloeien uit de ruime aanleg van de openbare ruimte zoals die door de Rijksoverheid aan de gemeente is meegegeven, en de achterblijvende inwonersgroei.

betere leefomgeving in dit gebied en daarbij hoort een transformatieplan voor het pand, om tot structurele en blijvende woonvormen te komen. Hierdoor is verlenging niet mogelijk.

2.2.3. Conclusie

De gemeente Lelystad beschikt zelf niet over de volledige gegevens van het aantal Internationale medewerkers dat in Lelystad woont en werkt. De prognoses opgesteld door Decisio vormen een basis om een inschatting te maken voor het aantal benodigde huisvestingslocaties. Wel is duidelijk dat er in Lelystad onvoldoende huisvestigingslocaties voor Internationale medewerkers zijn.

2.3. Veiligheid

Ten aanzien van Internationale medewerkers ziet team Veiligheid enerzijds toe op de bescherming van de Internationale medewerkers (het voorkomen en aanpakken van ondermijning zoals mensenhandel, uitbuiting en prostitutie) en anderzijds heeft Veiligheid een aantal instrumenten om de problematiek die kan voortvloeien uit huisvesting van Internationale medewerkers aan te pakken. De belangrijkste instrumenten worden hieronder toegelicht.

2.3.1. Wet- en regelgeving

Wet aanpak Woonoverlast

Op 1 juli 2017 is de Wet aanpak woonoverlast in werking getreden. Met de komst van deze wet hebben gemeenten meer mogelijkheden gekregen om woonoverlast aan te pakken. Door de wet hebben burgemeesters de mogelijkheid gekregen om specifieke gedragsaanwijzingen te geven aan overlastgevers. Het vergroot hiermee de wettelijke mogelijkheden voor gemeenten, bij de aanpak van woonoverlast.

Lelystad heeft deze wet verder vertaald in de beleidsregel Wet aanpak woonoverlast Lelystad 2018, met als doel om de ernstige en herhaaldelijke hinder van woonoverlast te beëindigen en het woongenot van alle betrokken partijen te verbeteren of te herstellen.

De wet en het beleid bieden een ultimum remedium ter beëindiging van woonoverlast. Binnen de gemeente Lelystad zijn de wet en het beleid nog niet ingezet bij een casus inzake huisvesting van Internationale medewerkers.

Wet Bibob

Het doel van de Wet Bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur, ook wel Wet Bibob genaamd, is het voorkomen dat de gemeente strafbare activiteiten faciliteert en/of dat onrechtmatig verkregen voordeel wordt gebruikt. De Wet Bibob is een (preventief) bestuursrechtelijk instrument. Als er een ernstig gevaar dreigt dat bijvoorbeeld een vergunning wordt misbruikt, kan de bevoegde overheidsinstantie de aanvraag weigeren of de afgegeven vergunning intrekken. Dit gebeurt door een Bibob-toets uit te voeren naar de integriteit van de betrokkene en diens omgeving. Overigens geldt de Wet Bibob niet alleen

voor vergunningen, maar wordt ook toegepast op overheidsopdrachten, vastgoedtransacties en subsidies.

Zo wordt voorkomen dat de overheid criminele activiteiten faciliteert en wordt bovendien de concurrentiepositie van bonafide ondernemers beschermd. Om de mate van gevaar te bepalen, kan de overheidsinstantie een advies aanvragen bij het Landelijk Bureau Bibob (LBB).

De gemeente Lelystad heeft in de Beleidsregels toepassing Wet Bibob gemeente Lelystad 2023 vastgelegd op welke wijze zijn uitvoering geven aan de discretionaire bevoegdheden die opgenomen zijn in de wet. In deze beleidsregel is aangegeven dat de Wet Bibob wordt toegepast als er sprake is van een vastgoedtransactie voor woonruimte van arbeidsmigranten. Als het gaat om een aanvraag van een omgevingsvergunning kan de Wet Bibob worden toegepast als er twijfels zijn over de aanvrager. Dat moet blijken uit een voortoets waarbij er onderzoek wordt gedaan naar openbare bronnen.

Integraal veiligheidsplan 2023-2026 Lelystad
In Lelystad wordt samengewerkt met verschillende partijen om Lelystad in brede zin veilig te houden. Dit gebeurt in het kader van de uitvoering van het integraal Veiligheidsplan (hierna Veiligheidsplan). Het plan is gemaakt op basis van het Raadsakkoord, input van bewoners via bevolkingsenquêtes, politiecijfers, de evaluatie van het vorige plan, een veiligheidsanalyse, afstemming met de regionale veiligheidsstrategie en andere beleidsplannen, zoals Preventie met Gezag en de Maatschappelijke agenda.

In het Veiligheidsplan worden zo'n 116 activiteiten toegelicht die gezamenlijk moeten leiden tot veiliger Lelystad. Zoals aangeven hiervoor, is het veiligheidsplan van belang voor Internationale medewerkers omdat daarmee ook wordt ingezet op het voorkomen en aanpakken van mensenhandel, uitbuiting en prostitutie, waar Internationale medewerkers slachtoffer van kunnen zijn.

Eén van de prioriteiten van het Veiligheidsplan is de aanpak van ondermijning. Op dat gebied wordt er ingezet op onder andere:

- **Flevolandse norm**: Het doel van de Flevolandse Norm is het gezamenlijk en op slagvaardige wijze barrières opwerpen tegen georganiseerde ondermijnende criminaliteit. De provincie en de Flevolandse gemeenten trekken samen op om slagvaardig op te treden tegen georganiseerde ondermijnende criminaliteit. De gemeente gaat participeren in de werkgroep Flevolandse norm 2.0, waarbij een nieuwe Flevolandse norm wordt geformuleerd;
- **Ondermijning op bedrijventerreinen:** De gemeente Lelystad heeft ingezet op de aanpak van ondermijning op bedrijventerreinen. Er zijn verschillende integrale controles georganiseerd en Lelystad heeft een analysetool ontwikkeld om hotspots te detecteren. Ook zetten we extra toezicht en handhaving in, waaronder extra formatie voor een speciale boa voor de bedrijventerreinen/buitengebied. Tijdens deze controles zal er ook aandacht zijn voor signalen van arbeidsuitbuiting en andere vormen van uitbuiting, zoals mensenhandel. Verder zal op illegale kamerverhuur worden gehandhaafd;
- **Aanpak van mensenhandel:** Het college heeft op 18 juli 2023 het ambitie plan Mensenhandel vastgesteld. De ambities van dit plan zijn op 17 oktober 2023 vastgesteld door de raad .

2.3.2. Conclusie

Vanuit veiligheid zijn er verschillende instrumenten beschikbaar om de problematiek omtrent de huisvesting van Internationale medewerkers integraal aan te pakken.

2.4. Handhaving

Ter bevordering van een veilige, duurzame en gezonde woon-, werk- en leefomgeving heeft de wetgever bepaald dat elke gemeente beschikt over handhavingsinstrumenten voor de naleving van de vastgestelde regels. Ook wordt elke gemeente ruimte geboden om eigen handhavingsbeleid op te stellen en stelt de raad vast welke prioritering daarin dient te worden aangebracht. Handhaving moet niet enkel worden gezien als het afdwingen met sancties, maar als het gehele proces van opstellen van duidelijke regelgeving, voorlichting, advisering, toezicht, bemiddeling en sanctionering. Toezicht is daarbij vooral bedoeld om na te gaan of conform de vastgestelde regels wordt gehandeld. Is dat niet het geval, dan wordt actie ondernomen om de situatie weer in overeenstemming met de regels te brengen.

Handhaving houdt toezicht op de naleving van de geldende wet- en regelgeving. Handhaving kijkt graag mee wanneer regels worden opgesteld, in bijvoorbeeld beleidsstukken, om te bekijken of de handhaving van regels uitvoerbaar is.

Handhaving is relevant voor het vraagstuk van integrale aanpak huisvesting Internationale medewerkers. In het De Uitvoerings- en handhavingsstrategie Lelystad 2024-2028 staat dat de aanpak van illegale kamer bewoning bestuurlijke prioriteit heeft[17]. In de gemeente Lelystad is het dankzij het Parapluplan Algemene regels woningsplitsing en kamer bewoning Lelystad niet meer mogelijk, behoudens uitzonderingsgevallen, om een woning kamergewijs te verhuren of te bewonen in een andere situatie dan een huishouden en de bijzondere woonvormen zoals beschreven in het Parapluplan. Op basis van de controles van inspecteurs handhaving schatten zij in dat Internationale medewerkers oververtegenwoordigd zijn bij illegale kamerverhuur.

2.4.1. Wet- en regelgeving

Voor de toepasbare wet –en regelgeving verwijzen wij naar paragraaf 2.2.1. In deze paragraaf vindt u de wet- en regelgeving voor huisvesting die de basis is op grond waarvan kan worden gehandhaafd.

2.4.2. Illegale kamerverhuur

De gemeente Lelystad heeft regelgeving om te handhaven op illegale kamerverhuur en illegale woningsplitsing. Met de komst van de Huisvestingsverordening en de Wet goed verhuurderschap heeft de gemeente extra regelgeving om de huisjesmelkers aan te pakken.

[17] VTH = Vergunningen, toezicht en handhaving.

Momenteel beperkt handhaving zich tot illegale kamerverhuur, illegale woningsplitsing en overlast. De overlast die omwonenden ervaren, ziet vaak (maar niet enkel) op vervuiling, geluidsoverlast, nachtelijk geluid door nachtdiensten, parkeerdruk in de wijk.
Als omwonenden of onze handhavers melding maken van mogelijke illegale kamerverhuur, gaan de inspecteurs handhaving een woning controleren. Indien blijkt dat er sprake is van illegale kamerverhuur, start de handhavingsprocedure. Het uiteindelijke resultaat van een handhavingsprocedure is, in het geval de gemeente in het gelijk wordt gesteld, dat de bewoners de woning moeten verlaten. Voor Internationale medewerkers betekent dit dat zij hun huisvesting kunnen verliezen en op zoek gaan naar nieuwe huisvesting. De kans is daarbij groot dat het wederom illegale kamerverhuur betreft. De geschetste procedure vergt veel handhavingscapaciteit van inspecteurs handhaving, handhavingsjuristen en boa's. De handhavingscapaciteit is niet toereikend om alle meldingen van illegale kamerverhuur binnen een redelijke termijn op te pakken en af te handelen. Het feit dat illegale kamerverhuur zich verspreid door de hele stad afspeelt, maakt handhaving complex.

Alleen al in 2022 kwamen er 206 meldingen van illegale kamerverhuur bij, een stijging van 31% ten opzichte van 2021[18]. Op 1 augustus 2023 stonden er circa 260 dossiers open van illegale kamerverhuur die nog moeten worden afgehandeld. Volgens inschatting van de inspecteurs handhaving gaat het bij drie op de vier dossiers van illegale kamerverhuur aan Internationale medewerkers. Gemiddeld zou het daarbij gaan om 4 Internationale medewerkers per dossier, zo is de inschatting. Dit zou betekenen dat er op dit moment ongeveer 800 Internationale medewerkers in Lelystad verblijven waarvan vermoed wordt dat ze woonachtig zijn in een illegale situatie. Precieze percentages zijn niet bekend, omdat dit niet geregistreerd wordt in de rapportages van de inspecteurs handhaving. Voor handhaving maakt het niet uit aan wie er illegaal wordt verhuurd. Er is overigens wettelijk geen belemmering om dat intern vast te leggen, maar in de uitvoering is dat lastiger. Enerzijds omdat het extra werk betreft voor een afdeling waar de capaciteit al onder druk staat, terwijl het voor de handhavers niet relevant is wie de illegale huurders zijn. Het is de verhuurder waar de handhaving op gericht is. Anderzijds is in het huidige registratiesysteem niet voorzien om dergelijke variabelen eenduidig en consistent vast te leggen.

Door te handhaven op illegale kamerverhuur, zonder het bieden van een alternatief, verplaatsen de Internationale medewerkers zich. Met de verwachte groei van het aantal Internationale medewerkers in Lelystad en het steeds verder inperken van legale verhuur (opkoopbescherming) mag verwacht worden dat illegale kamerverhuur zal toenemen, als geen huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers worden gecreëerd.

2.4.3. Legale huisvesting

Lelystad heeft op dit moment één locatie waar Internationale medewerkers gehuisvest zijn. Maerlant 10-14 (Lelycentre) is een tijdelijke huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers waar ca. 300 personen verblijven. Deze personen werken in de regio: bij agrarische bedrijven, distributiecentra en bij de strijkfabriek van Inditex. Het contract, dat VDVI heeft overgenomen van een eerdere verhuurder, loopt in 2025 af. De gemeente Lelystad is geen eigenaar van deze grond.

[18] Jaarverslag VTH 2022.

Ook is er nog particuliere kamerverhuur in woonwijken, die zijn vergund voordat het kamerverhuur verbod inging. Op peildatum 2019 waren er 125 vergunningen verleend voor kamerverhuur. Daarnaast was voor 53 adressen een aanvraag woningsplitsing verleend, wat in totaal tot 168 adressen heeft geleid. Deze adressen vallen niet onder kamerverhuur omdat het om Zelfstandige woonruimte gaat. Deze 115 extra woningen kunnen nog steeds worden verhuurd, tenzij nu bij verkoop de opkoopbescherming geldt voor die woning. Na 2019 is het verbod op kamerverhuur en woningsplitsing ingegaan. Zowel bij de genoemde 125 adressen voor kamerverhuur als de 115 extra woningen kunnen Internationale medewerkers wonen, maar daar hebben we geen zicht op. Bij legale verhuur is er ook een rol voor handhaving door periodieke controle (proactief) en via meldingen (reactief), zoals via Fixi, Meldpunt goed verhuurderschap of via andere kanalen. Bij legale kamerverhuur kunnen ook illegale situaties aangetroffen worden, zoals afwijkingen van de vergunning (meer kamers verhuurd dan toegestaan) en onvoldoende brandveiligheid.

2.4.4. Conclusie

Met de verwachte groei van Internationale medewerkers zonder extra huisvestingslocaties voor deze groep, zal het aantal illegale woonsituaties toenemen. Dit zal extra capaciteit vergen voor handhaving. Ook bij legale verhuur is er een rol voor handhaving door periodieke controle (proactief) en via meldingen (reactief).

2.5. Gebruik van voorzieningen in sociaal domein

Internationale medewerkers die wonen en werken in Lelystad kunnen een beroep doen op verschillende voorzieningen in Lelystad. Als het gaat om het Welzijn van Internationale medewerkers, dan is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid met (grote) werkgevers, uitzendbureaus, verhuurders, gemeente en maatschappelijke en welzijnsorganisaties. In deze paragraaf wordt uiteengezet welke voorzieningen van toepassing zijn voor op Internationale medewerkers.

2.5.1. Informatievoorziening

Momenteel is er binnen de gemeente Lelystad geen informatie voorziening in vreemde talen. Er is dus ook geen informatie beschikbaar die specifiek gericht is op Internationale medewerkers.

2.5.2. Zorg, welzijn en vrijetijdsbesteding

Internationale medewerkers in de gemeente Lelystad kunnen gebruik maken van de bestaande voorzieningen die onder zorg en welzijn vallen, zoals de huisarts en tandarts. Met een toestroom van Internationale medewerkers zal de bestaande druk op de zorg en welzijn voorzieningen worden vergroot. Zorg- en welzijnsprofessionals lopen vaak tegen een taalbarrière aan die het moeilijk maakt om met de migranten te communiceren. Dit maakt het ingewikkeld om de Internationale medewerkers te helpen. Ook hebben Internationale medewerkers weinig kennis van het Nederlandse zorgsysteem. De taalbarrière en het

gebrek aan kennis/informatie over het zorgsysteem kan ervoor zorgen dat Internationale medewerkers zorg vermijden.
De mensen kunnen in hun vrije tijd gebruik maken van sportvoorzieningen, culturele activiteiten, verenigingen. De taal kan een drempel zijn om te ontdekken welke vrijetijdsvoorzieningen er mogelijk zijn en/of hoe men daar gebruik van kan maken.

2.5.3. Onderwijs

De toename van het aantal Internationale medewerkers zal ook zorgen voor een toename van het aantal schoolgaande kinderen van Internationale medewerkers. Dit geldt naar verwachting voor de Internationale medewerkers die voor langere tijd (> 3 jaar) gaan wonen in Lelystad. In 2022 was 10% van het geschatte aantal Internationale medewerkers jonger dan 18 jaar.

Als ouders en kinderen nog maar kort in Nederland zijn en kinderen naar school gaan, kan dit problemen opleveren in de communicatie tussen ouders en leerkrachten. Bij oudere kinderen is het gevaar aanwezig dat zij achterop raken door een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal. Hierdoor is er een verhoogd risico op uitval en wordt een succesvolle aansluiting bij leeftijdgenoten belemmerd. Kennis over het schoolsysteem is in belang van het kind.
Op basis van de inschatting van het aantal in Lelystad woonachtige Internationale medewerkers in 2030 en 2035, zijn naar verwachting zes tot acht extra klassen nodig in het basisonderwijs en/of voortgezet onderwijs.

Voor de volwassen Internationale medewerkers kan het niet of slecht beheersen van de Nederlandse taal op de werkvloer en in het publieke leven een belemmering zijn.
Het is dan ook gewenst om in overleg met de werkgevers en de onderwijsinstellingen een aanbod voor Nederlands als tweede taal en/of taal op de werkvloer te organiseren.

Tabel 2 Onderwijsbehoefte van Internationale medewerkers in de gemeente Lelystad

Verblijfsduur[19]	Onderwijsbehoefte
Shortstay (0 tot 12 maanden, die tijdelijk verblijven)	Bij de Internationale medewerkers die kort verblijven zal de behoefte aan onderwijs of ontwikkeling minamaal zijn. Vanuit de werkgever zal actief een introductieprogramma en zo nodig (korte) opleiding veilig werken aangeboden kunnen worden.
Mid stay (1-3 jaar, die zich niet permanent vestigen)	Voor volwassenen zijn cursussen voor anderstaligen om de Nederlandse taal te leren gewenst. Daarnaast is er naar verwachting behoefte aan functiegerichte en werkplekgerichte opleidingen om de productiviteit en zelfstandigheid te vergroten. Deze zullen door de werkgever georganiseerd en aangeboden kunnen worden.
Longstay (>3 jaar, die zich permanent vestigen)	Internationale medewerkers die zich permanent willen vestigen zullen voor zichzelf maar wellicht ook voor hun partner en/of kinderen aanspraak willen maken op voorschoolse educatie of onderwijsvoorzieningen. Voor leerlingen van het basisonderwijs is er de taalschool, voor leerlingen van het voortgezet onderwijs de ISK-programma's, voor volwassenen zijn er cursussen voor anderstaligen[20]. Daarnaast is er naar verwachting behoefte aan functiegerichte en werkplekgerichte opleidingen, ook gericht op doorontwikkeling om de productiviteit en zelfstandigheid te vergroten, alsook de interne doorstroom te vergroten.

2.5.4. Inkomensondersteunende voorzieningen

Het percentage Internationale medewerkers dat na het verliezen van hun baan een aanvraag voor een bijstandsuitkering of andere sociale voorziening doet is minimaal, en is alleen van toepassing op longstay en mid stay Internationale medewerkers, en dan ook voor bepaalde tijd en onder voorwaarden. Als eerste voorliggende inkomensvoorziening ontvangt een klein percentage van deze groep bij verlies van inkomen een WW-uitkering van het UWV onder bepaalde condities. Slechts 7% van de WW-gerechtigden stroomt door naar een bijstandsuitkering.
Naar verwachting zal een gering aantal Internationale medewerkers rechtmatig aanspraak kunnen maken op een bijstandsuitkering of bijzondere bijstand.

2.5.5. Conclusie

Goede informatievoorziening voor Internationale medewerkers is essentieel. Zo weten de Internationale medewerkers hoe ze toegang kunnen krijgen tot zorg- en welzijnsvoorzieningen of vormen van vrijetijdsbesteding vinden. Momenteel is de informatievoorziening voor Internationale medewerkers onvoldoende aanwezig.
Met een toestroom van Internationale medewerkers zal de vraag naar zorg en welzijnsvoorzieningen worden vergroot. De toename van het aantal Internationale medewerkers zal ook zorgen voor een toename van het aantal schoolgaande kinderen van

[19] Definitie van Kenniscentrum Internationale medewerkers
[20] ISK = Internationale Schakelklas.

Internationale medewerkers en een toename van de vraag naar taalvoorzieningen of functiegerichte scholing.

3. Uitdagingen en oplossingsrichtingen

In dit hoofdstuk is in kaart gebracht wat nodig is om de huidige en toekomstige uitdagingen rond Internationale medewerkers het hoofd te kunnen bieden. Elke paragraaf van dit hoofdstuk begint met de relevante uitdaging(en) uit hoofdstuk 1 en de conclusie(s) uit hoofdstuk 2. Vervolgens wordt (voor zover van toepassing) aangegeven wat de visie en uitgangspunten zijn, waarna wordt aangegeven of en zo ja op welke onderdelen het gewenst is om het vigerende beleid aan te vullen of te wijzigen. Elke paragraaf wordt afgesloten met het in kaart brengen van de relatie tussen het in de paragraaf besproken aandachtsgebied en de andere aandachtsgebieden.
Voor het aanvullen of wijzigen van beleid geldt dat dit ingegeven is door de ervaringen die beleidsmedewerkers wonen, handhaving, economische zaken en veiligheid de afgelopen jaren hebben opgedaan en die weergegeven zijn in de conclusies in hoofdstuk 2.

3.1. Registratie

3.1.1. Uitdagingen

Uit hoofdstuk 1 en 2 blijkt dat er voor aandachtsgebied Registratie van Internationale medewerkers de volgende uitdagingen zijn:

- Hoe stimuleer je dat Internationale medewerkers zich in het RNI-register of BRP gaan inschrijven;
- Omdat het niet mogelijk is om in de BRP te registreren dat een inwoner internationale medewerker is, is onbekend hoeveel Internationale medewerkers er nu in Lelystad verblijven en hoeveel dat er in de toekomst zullen zijn;
- De gemeente Lelystad loopt geld mis van de Rijksoverheid uit het gemeentefonds, indien een Internationale medewerker zich niet inschrijft in de BRP.
- De geschatte toename van Internationale medewerkers vraagt uitbreiding van de capaciteit van de Stadswinkel en de daarbij behorende (bij)scholing.

3.1.2. Uitgangspunten

Het college van burgemeester en wethouders is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de persoonsgegevens van de eigen ingezetenen.

Het is nodig dat werkgevers Internationale medewerkers ondersteunen bij de inschrijving in het RNI-register en/of het BRP-register. Werkgevers en verhuurders moeten bereid zijn om samen met de gemeente actief de Internationale medewerkers 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 het doorgeven van een verhuisbericht. Dit geldt zowel voor bedrijven die zich nieuw vestigen in Lelystad als voor bestaande bedrijven die uit willen breiden. De internationale medewerker blijft wel zelf verantwoordelijk voor registratie maar werkgevers zullen bereid moeten zijn de inschrijving in de BRP te faciliteren door erop te wijzen dat het van belang is dat de internationale medewerker zich daadwerkelijk laat inschrijven. Het is ook belangrijk dat de Stadswinkel zo spoedig mogelijk betrokken wordt bij het faciliteren van de registratie in de BRP van die Internationale medewerkers die voor registratie in aanmerking komen.

Werkgevers en uitzendbureaus zullen ook bereid moeten zijn om Internationale medewerkers bij werving in het thuisland en/of bij aankomst in Nederland te informeren over de wettelijke verplichtingen inzake registratie in de BRP of de RNI en de bijbehorende rechten en plichten. Het is van belang dat er tools en handreikingen ontwikkeld worden voor werkgevers en Internationale medewerkers (in meerdere talen) die via de loketten van de Stadswinkel beschikbaar worden gesteld.

Het is ook belangrijk dat er energie gestoken wordt in het eenvoudiger maken van de registratie registratie voor de Internationale medewerkers in de BRP en hen te informeren waarom registratie een toegevoegde waarde heeft en tot welke rechten en plichten dit leidt. Idealiter komt er een loket voor Internationale medewerkers, waarbij er bijvoorbeeld ook een koppeling is met de belastingdienst en Internationale medewerkers vanaf de eerste werkdag in de BRP worden ingeschreven.

Het realiseren van de inschrijving van alle in Lelystad wonende Internationale medewerkers betekent meer inkomsten van de Rijksoverheid uit het gemeentefonds voor de gemeente Lelystad.

Het is van belang dat er een goede samenwerking tussen de verschillende toezichthouders/handhavers met de toezichthouder BRP is.

3.1.3 Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen

In zowel de Beleidskaders Huisvesting als dit integraal beleidsdocument wordt gesproken over registratie bij de gemeente, in de BRP. Uit hoofdstuk 2 van dit document blijkt echter dat het niet alleen gaat om registratie in de BRP maar ook in het RNI-register. Daarom is het gewenst dat het huidige Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten 8 aangevuld wordt:

- Aanvulling op Beleidskader huisvesting arbeidsmigranten 8: Met verhuurders van Internationale medewerkers worden afspraken gemaakt die bijdragen aan de registratie van deze doelgroep bij de gemeente of inschrijving in het RNI-register.

Het is gewenst om Doelstelling 19 van het Beleidsdocument BRP, onderdeel 1a als volgt aan te vullen:

- Aanvulling Doelstelling 19, onderdeel 1a:
  - ✓ Met verhuurders van Internationale medewerkers wordt besproken dat zij periodiek, minimaal 1x per kwartaal, de gemeente informeren hoeveel Internationale medewerkers in de door hen beheerde locatie(s) verblijven en hoeveel instroom en uitstroom er in de afgesproken periode is geweest; Met grote werkgevers en uitzendbureaus van Internationale medewerkers worden afspraken gemaakt dat zij periodiek, minamaal 1x per kwartaal, in gesprek gaan met de gemeente;
  - ✓ Met verhuurders en werkgevers wordt besproken dat zij de Internationale medewerkers erop wijzen dat zij bij de registratie in de BRP verplicht zijn de huurovereenkomst te laten zien bij inschrijving.

3.1.4 Relatie met andere aandachtsgebieden

Registratie van Internationale medewerkers heeft een nauwe relatie met Huisvesting en Huisvestingslocaties. Aandachtsgebied Huisvesting en Huisvestingslocatie is uitgewerkt in paragraaf 3.2.

3.2 Huisvesting en Huisvestingslocaties

3.2.1. Uitdagingen

Uit hoofdstuk 1 en 2 blijkt dat er voor aandachtsgebied Huisvesting en Huisvestingslocaties van/voor Internationale medewerkers de volgende uitdagingen zijn:

- Bedrijven leggen hun vraag voor huisvestingslocaties voor short- en mid stay Internationale medewerkers bij de gemeente Lelystad neer;
- Er is een tekort aan kwalitatief goede legale huisvestingslocaties voor short- en mid stay Internationale medewerkers in de gemeente Lelystad;
- Lelystad heeft één tijdelijke huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers waarvan het contract in 2025 afloopt. Indien het contract niet verlengd wordt zullen de bewoners zich elders moeten huisvesten. Dat is de verantwoordelijkheid van de bewoner zelf. De vraag is, gezien de locatie waar zij werken, het wenselijk is dat zij zich huisvesten in Lelystad;
- Het vinden van geschikte (gemeentelijke) bouwlocaties voor de realisatie van huisvesting voor short- en mid stay Internationale medewerkers is niet eenvoudig;
- Initiatiefnemers dienen soms plannen in voor de realisatie van huisvesting voor Internationale medewerkers die vanwege geldende regels en beleid niet kunnen worden gerealiseerd en/of niet omarmd worden door de omgeving (omgeving vreest bijvoorbeeld voor veiligheid en overlast);
- Bij de realisatie van nieuwe huisvestingslocaties voor short- en mid stay Internationale medewerkers is het wenselijk dat rekening gehouden wordt met de woonwensen van de Internationale medewerkers;
- Op kamer bewoning handhaven, zonder een alternatief aan te bieden, kan leiden tot ongewenste verplaatsing van Internationale medewerkers van woning naar woning;
- Het ontbreken van exacte gegevens over het aantal Internationale medewerkers dat in Lelystad woont en werkt, zorgt ervoor dat er slechts schattingen gedaan kunnen worden over het aantal benodigde huisvestingslocaties op dit moment en in de toekomst.

3.2.2. Uitgangspunten

Momenteel zijn de huisvestingslocaties voor in Lelystad werkzame Internationale medewerkers ontoereikend. Er is sprake van een landelijk woningtekort en daar heeft ook deze specifieke doelgroep mee te maken. Short- en mid stay Internationale medewerkers zijn afhankelijk van hun werkgever of uitzendbureau en hebben het moeilijk om goede en legale huisvesting te vinden. De behoefte aan kwalitatief goede huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers is dan ook groot.

In Nederland was het gebruikelijk dat de werkgever in de huisvesting van Internationale medewerkers voorziet. Om afhankelijkheid van de werkgever tegen te gaan en misstanden

te voorkomen moeten, volgens de richtlijnen van het aanjaag team Roemer, het arbeidscontract en het huurcontract losgekoppeld worden. Dit heeft als gevolg dat bedrijven bij de gemeente aankloppen met hun vraag voor huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers.

De gemeente Lelystad bouwt zelf geen woningen voor de huisvesting van short- en mid stay Internationale medewerkers. Zij faciliteert initiatiefnemers en brengt zo mogelijk woningbouwlocaties op de markt met als doel huisvesting voor Internationale medewerkers te realiseren. De gemeente bespreekt met initiatiefnemers, maar ook met partijen als werkgevers, uitzendbureaus en woningcorporaties de eventuele behoefte aan huisvesting, en maakt zo mogelijk afspraken over de huisvesting, voor zover deze afspraken binnen de geldende (beleids)regels gemaakt kunnen worden.

De gemeente heeft er ook vanuit veiligheids- en handhavingsperspectief belang bij dat er een kwalitatief goed aanbod van huisvesting is voor deze doelgroep. Doordat er sprake is van een woningtekort kunnen Internationale medewerkers in illegale situaties terechtkomen. Hierdoor *kunnen* problemen met openbare orde en handhaving ontstaan maar dat hoeft niet als er geen sprake is van overlast. Wanneer gehandhaafd wordt op bijvoorbeeld kamerverhuur, zonder dat er een alternatief voorhanden is, kan dit leiden tot ongewenste verplaatsing van woning naar woning. Het is belangrijk voor een goede balans ten aanzien van de leefbaarheid in bestaande wijken en buurten, partijen te stimuleren voldoende, veilige en kwalitatief passende huisvesting voor Internationale medewerkers binnen de gemeente Lelystad te realiseren. Wanneer huurders zich laten registreren in de BRP kan kamerverhuur sneller gesignaleerd worden. Een ander uitgangspunt is dat in Lelystad werkzame Internationale medewerkers ook zoveel mogelijk in Lelystad kunnen wonen om zo verkeersbewegingen te reduceren. Dit geldt niet alleen voor shortstay maar ook voor mid stay Internationale medewerkers.

Als het gaat over de huisvesting van Internationale medewerkers spelen de volgende thema’s een rol:

1. *Leefbaarheid*

Leefbaarheid en veiligheid zijn belangrijke aspecten als het gaat om goed kunnen wonen. Uit onderzoek blijkt dat inwoners van Lelystad over het algemeen tevreden zijn over hun woning en wijk. Huisvesting van (short- en mid stay) Internationale medewerkers in woningen in bestaande woonwijken is ongewenst. Deze vorm van tijdelijke huisvesting kan leiden tot verdringing op de reguliere woningmarkt en mogelijk risico op overbewoning en parkeeroverlast. Vanwege de toenemende weerstand van inwoners vanwege overlast besloot de gemeenteraad in 2020 geen nieuwe situaties van verkamering en woningsplitsing toe te staan.

Uit de woonvisie blijkt dat we zoeken naar een evenwicht met gemixte wijken en voldoende draagkrachtige bewoners, bij voorkeur gemixte woonmilieus voor jong en oud. Dit betekent ook dat er in woonwijken aandacht moet zijn voor een goede spreiding van verschillende bevolkingsgroepen, zowel reguliere inwoners als bijzondere aandachtsgroepen zoals long stay Internationale medewerkers.

Conform de aanbevelingen van aanjaagteam Roemer mogen in particuliere woningen maximaal vier volwassen Internationale medewerkers wonen. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk op basis van voorwaarden (bijvoorbeeld omvang woning, aantal kamers en/of parkeernormen). Verhuurders en bewoners kunnen worden aangesproken op uitstraling van het pand, de tuin, achterstallig onderhoud en geluidsoverlast. Waar nodig wordt extra handhaving ingezet in de woonwijk. Deze aanbevelingen gelden enkel voor kamerverhuur die zijn toegestaan (middels een vergunning) voordat het kamerverhuur en splitsingsverbod is ingegaan.

Voor illegale situaties geldt het volgende:

- Het is van belang om deze situaties in beeld te hebben ten behoeve van de leefbaarheid in de woonwijken;
- De prioriteit ligt bij het realiseren van huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers. Wanneer voldoende locaties zijn gerealiseerd, dat wil zeggen dat het aantal beschikbare bedden in overeenstemming is met het aantal internationale medewerkers dat in Lelystad woont en werkt, kan adequaat ingezet worden op handhaving van illegale huisvesting in de woonwijken.

Huisvestingslocaties

In Nederland is geen consensus over het antwoord op de vraag of Internationale medewerkers het beste binnen of buiten de bebouwde kom of dicht bij de werklocatie of dicht bij voorzieningen gehuisvest moeten worden. Het heeft de voorkeur dat het type huisvesting past bij het type werk en de lengte van de periode waarin de werkzaamheden plaatsvinden. Daarnaast is het wenselijk dat Internationale medewerkers de mogelijkheid hebben om zelf te kiezen waar ze willen wonen. Ook is het belangrijk dat, voor zover mogelijk, de huisvestingslocaties een goed woon- en leefklimaat hebben en aansluiten op de woonwensen van de internationale medewerker. Om dit in beeld te krijgen zijn de publicaties van het Kenniscentrum Internationale medewerkers alsmede de aanbevelingen van aanjaagteam Roemer van belang. Naast deze aanbevelingen is aandacht voor vrijetijdsbesteding ook een aspect om rekening mee te houden.

<u>Initiatieven</u>
Initiatieven voor de huisvesting van Internationale medewerkers kunnen worden ingediend via het loket Nieuwe Initiatieven bij de gemeente Lelystad. Verschillende interne en externe disciplines beoordelen het initiatief voordat er een advies uitgebracht wordt aan de stuurgroep Nieuwe Initiatieven. De stuurgroep neemt het besluit of een initiatief kansrijk wordt geacht en het voor de initiatiefnemer de moeite is om kosten te maken t.b.v. het indien van een aanvraag voor de diverse vergunningen.

<u>Voorwaarden huisvestingslocaties</u>
Nieuwe ontwikkelingen van huisvestingslocaties mogen zowel plaatsvinden in het stedelijk gebied als buiten de bebouwde kom. De gemeenteraad heeft als kaderstellend uitgangspunt vastgesteld ‘locaties voor huisvesting van Internationale medewerkers dienen binnen bereik van voorzieningen te liggen’ (de Beleidskaders Huisvesting staan in paragraaf 2.2.1 van dit document). Hiervan kan mogelijk worden afgeweken als voorzieningen op de locatie zelf worden gerealiseerd. De gemeenteraad neemt hierover het besluit. Huisvesting van Internationale medewerkers op agrarische percelen zonder passend bouwvlak is in de

gemeente Lelystad, onder voorwaarden, beperkt mogelijk. Dit betreft maatwerk, in nauwe afstemming met de provincie Flevoland.

(Grootschalige) Huisvestingslocaties buiten de bebouwde kom moeten passen of ingepast worden in de omgeving. Daarnaast moet voldoende parkeergelegenheid op eigen terrein worden gerealiseerd. Vooraf worden met de initiatiefnemer duidelijke afspraken gemaakt over de bouw, het gebruik en beheer ten aanzien van de huisvestingslocatie.

Er mogen bij huisvestingslocaties buiten de bebouwde kom geen belemmeringen ontstaan voor omliggende functies die mogelijk zijn binnen het geldende bestemmingsplan. Om het forensenverkeer in de stad tegen te gaan, heeft het de voorkeur huisvesting dicht bij de werklocatie te realiseren.

Huisvestingsplan
Elke huisvestingslocatie stelt, conform de Beleidskaders Huisvesting, een 24/7 huisvestings- of beheerplan op. Het ter plekke beschikbaar zijn van een beheerder die zorgdraagt voor 24/7 service aan de bewoners is belangrijk. Deze beheerder is tevens contactpersoon voor de gemeente. Het bijhouden van een verblijfsregister is verplicht bij shortstay huisvesting (op grond van artikel 438 Wetboek van Strafrecht (WvS) en 2.38 APV). Planologisch gezien wordt huisvesting voor arbeidsmigranten niet aangemerkt als wonen maar als een logiesfunctie en daarmee valt het onder het WvS en de APV. Inschrijven in de BRP is verplicht bij mid stay huisvesting (op grond van artikel 2.38 Wet BRP).

Flexwonen
Op plaatsen waar nog geen permanente huisvesting mogelijk is, kan tijdelijke huisvesting in de vorm van flexwoningen een optie zijn. Voor flexwoningen wordt een kortere vergunningenprocedure doorlopen, waardoor realisatie sneller plaatsvindt. De initiatiefnemer is verantwoordelijk en draagt net als bij reguliere huisvestinglocaties zorg voor 24/7 beheer en toezicht. Als er vanwege laagconjunctuur op de woning- en of arbeidsmarkt in de toekomst minder vraag is naar Internationale medewerkershuisvesting kunnen flexwoningen worden getransformeerd of verplaatst. Dit is het geval indien de technische levensduur van de flexwoning niet verstreken is (levensduur tussen de 25 en 50 jaar).

Omgeving betrekken
Op grond van de Omgevingswet is participatie verplicht en daarom moet de omgeving bij nieuwbouw en/of herontwikkeling betrokken worden. Ook bij tijdelijke huisvesting en/of transformatie van een locatie moet de omgeving worden betrokken.

Bibob
De gemeente Lelystad kan voordat er een vergunning of subsidie aan een initiatiefnemer wordt verleend of voordat er een vastgoedtransactie of overheidsopdracht wordt aangegaan een Bibob toets uitvoeren.

Onderzochte locaties
Het vinden van geschikte (gemeentelijke) bouwlocaties voor de realisatie van huisvesting voor Internationale medewerkers (binnen het bereik van voorzieningen) is niet eenvoudig. In 2022 zijn 24 locaties/gebieden voor mogelijke huisvesting van Internationale medewerkers (globaal) onderzocht. Een derde deel (8) betreft een grondpositie van de gemeente maar het

overgrote deel van de (potentiële) locaties (16) betreft grondposities van derden. O.b.v. een globaal onderzoek zijn de locaties van derden in beeld gekomen en door de gemeente op hoofdlijnen beoordeeld of door nadat een locatie door een derde (initiatiefnemer) is aangedragen. Een derde hoeft niet altijd eigenaar te zijn maar kan ook hebben gekeken naar locaties waar zij (nog) geen eigenaar van zijn. Gegevens m.b.t. dergelijke locaties worden derhalve niet gedeeld.
Deze 24 locaties konden niet verder worden gebracht vanwege verschillende belemmeringen. Denk hierbij aan omgevingsaspecten, het ontbreken van een (gebieds)visie, afwezigheid van voorzieningen in de nabijheid van de locatie, het ontbreken van maatschappelijk draagvlak, belemmering door bedrijvigheid op industrieterreinen (bijv. hindercontouren) of economisch beleid (niet verkleuren van industrieterreinen) of het strookt niet met de (hoogstedelijke) ambities. Aan de hand van eventueel door de raad aangepaste randvoorwaarden is het mogelijk deze locaties nog eens nader te bekijken.

2. *Participatieproces*

Op grond van de Omgevingswet is de initiatiefnemer verplicht een participatietraject te doorlopen. Participatie kent vele vormen waarbij het in de kern gaat om het betrekken van de omgeving. De ratio van een participatieproces is niet het individuele recht om te mogen stemmen of om het eigen specifieke belang in een procedure te mogen inbrengen, maar om aan een initiatief of plan lokale kennis, lokale (en collectieve) wensen en behoeften toe te voegen. Als gekeken wordt naar participatie rond huisvestingslocaties voor Internationale medewerkers zien we dat de belangen van omwonenden gaan over zorgen over thema's als 'overlast' en 'veiligheid'

Bij de besluitvorming over de vergunningaanvraag Huisvestinglocaties is het voor de gemeente Lelystad belangrijk om de belangen van alle stakeholders tegen elkaar af te kunnen wegen. Hoewel het organiseren van participatie vormvrij is adviseert de gemeente wel om bij initiatieven voor Huisvestinglocaties minimaal een omgevingsdialoog te organiseren als participatievorm. Doel van de omgevingsdialoog is om:

a. Alle ideeën en belangen van de omgeving in kaart te brengen;
b. Het plan zo goed mogelijk aan te laten sluiten bij de ideeën en belangen van de omgeving. Daarbij zoveel als mogelijk ook oplossingen te bieden voor de geuite zorgen.

Het is daarbij belangrijk te noemen dat alle stakeholders gelijke kans krijgen om belangen, thema's en gevoelens te uiten. Ook is belangrijk dat vooraf voor alle partijen duidelijk is waarover het gesprek wel gaat en waarover niet. Dat betekent dat van tevoren duidelijk is welke 'ruimte' er voor stakeholders is om mee te praten. Wanneer er een goede omgevingsdialoog is gevoerd resulteert dit over het algemeen in minder juridische procedures en stelt het de gemeente in staat om een goede belangenafweging te maken.

Het participatieproces moet afgerond zijn voordat de vergunningsaanvraag wordt ingediend. De gemeente is geen partij in het participatieproces in de fase die voorafgaat aan de vergunningsaanvraag. Als dat gewenst is, kan de gemeente hier wel aan de voorkant over meedenken. Wanneer het bevoegd gezag van mening is dat de participatieresultaten ontoereikend zijn, mag zij niet de initiatiefnemer verplichten om de participatie opnieuw uit te voeren. De Omgevingswet stelt namelijk dat participatie door een initiatiefnemer vormvrij is. Wel kan de gemeente ervoor kiezen om zelfstandig zienswijzen op te halen uit de omgeving,

wanneer zij van mening is dat deze belangen niet zijn meegenomen. Op deze manier kan er alsnog een goede belangenafweging worden gemaakt., maar dit zorgt wel voor vertraging van het proces.

Verantwoordelijkheden en rollen

- Elke initiatiefnemer die een huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers wil realiseren is verantwoordelijk voor het opstellen en uitvoeren van een participatie- en communicatieplan.
- De initiatiefnemer is verantwoordelijk voor het aanleveren van een verslag van het participatieproces waardoor de gemeente de belangen tegen elkaar kan afwegen. De Omgevingswet stelt dat minimaal duidelijk moet zijn hoe de participatie is georganiseerd en wat de resultaten zijn. Aanvullend adviseert de gemeente om het volgende in het verslag op te nemen:
    1. Context en samenvatting van het participatieproces;
    2. Hoe is er geparticipeerd, (hebben belanghebbende genoeg kans gehad belangen kenbaar te maken?) En welke vorm is er toegepast;
    3. Met wie is er geparticipeerd of is het gesprek gevoerd;
    4. Welke belangen en ideeën zijn er kenbaar gemaakt;
    5. Wat is er met de inbreng gedaan en welke afspraken zijn hierover gemaakt

3. *Huisvestingslocaties*

Het realiseren van nieuwe goede huisvestingslocaties heeft prioriteit boven het opheffen van kwalitatief ondermaatse huisvestingslocaties. Bij het realiseren van nieuwe locaties is het belangrijk dat rekening gehouden wordt met de woonwensen van Internationale medewerkers. Internationale medewerkers moeten de mogelijkheid hebben om zelf te kunnen kiezen waar ze willen wonen. Daarnaast wonen de Internationale medewerkers bij voorkeur dichtbij het werk. Aandachtspunt is ook een goede bereikbaarheid van voorzieningen.

Huisvesting van Internationale medewerkers in kampeermiddelen, op vakantieparken en in recreatiewoningen is niet gewenst, omdat deze locaties bedoeld zijn voor gebruik voor recreatieve doeleinden. Op het moment dat bijzondere doelgroepen, zoals Internationale medewerkers, huisvesting zoeken op vakantieparken is er minder aanbod beschikbaar voor recreanten. Tegelijkertijd worden de parken minder aantrekkelijk voor recreanten wanneer een deel van de recreatieverblijven wordt gebruikt voor huisvesting van Internationale medewerkers. Dat is een probleem voor de parkeigenaar. De gemeente speelt, behoudens reguliere taken bij een park, hierin verder geen rol.,

4. *Mobiliteit*

Het is wenselijk dat Internationale medewerkers die buiten de bebouwde kom zijn gehuisvest, de mogelijkheid hebben om op een veilige manier bij de voorzieningen te kunnen komen. Niet alle Internationale medewerkers hebben de beschikking over een auto. Bij nieuwe huisvestingslocaties dient rekening te worden gehouden met goede bereikbaarheid met auto én fiets. Huisvestingslocaties met goede OV bereikbaarheid hebben, indien mogelijk, de voorkeur.

5. *Afspraken met werkgevers*

Gezien de economische groei en vergrijzing is de inzet van Internationale medewerkers voor een groeiend aantal werkgevers belangrijk voor het draaiende houden van hun bedrijfsvoering. Goede huisvesting voor Internationale medewerkers hangt daar uiteraard mee samen. Dit geldt zowel voor bestaande als nieuwe werkgevers. Het is van belang om een goede relatie met bedrijven te onderhouden om in een vroege fase met het betreffende bedrijf het vraagstuk van de huisvestinglocaties te bespreken.
VNO-NCW heeft in 2021 via haar arbeidsvoorwaardennota richting alle sectoren aandacht gevraagd voor de aanbevelingen van het Aanjaagteam Roemer. Ook hebben de sociale partners in de Stichting van de Arbeid op 27 september 2023 een handreiking voor decentrale partijen uitgebracht om in de cao's op passende wijze invulling te geven aan diverse aanbevelingen van het Aanjaagteam Roemer. In dat kader wordt met bedrijven die zich willen vestigen in Lelystad en met bedrijven die willen uitbreiden de scheiding van werkgeverschap (arbeidscontract) en huisvesting (scheiding brood en bed) besproken.

3.2.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen

In paragraaf 3.2.1 staan verschillende uitdagingen inzake huisvesting van Internationale medewerkers en huisvestingslocaties opgesomd. Deze uitdagingen kunnen mogelijk worden opgelost door:

- Gemeentelijke woningbouwlocaties specifiek voor de realisatie van huisvesting van Internationale medewerkers door middel van tenders in de markt te zetten;
- In toekomstige woningbouwgebieden maar ook aan randen van industrieterreinen, ruimte te reserveren voor de realisatie van Huisvestinglocaties;
- Initiatiefnemers met eigen grond te faciliteren om huisvesting voor Internationale medewerkers te realiseren;
- Bedrijven aan te moedigen om ook zelf met Huisvestinglocaties te komen;
- Een onderzoeksbureau de opdracht te geven om een nulmeting te laten doen naar het aantal short- en mid stay Internationale medewerkers dat in Lelystad woont en werkt. Dit onderzoek heeft inmiddels plaatsgevonden en is als bijlage 3 aan dit document toegevoegd;
- Te heroverwegen of het mogelijk is om voor de eerder afgewezen huisvestinglocaties ruimer te toetsen waardoor deze locaties (onder voorwaarden) misschien wel in aanmerking komen om te worden ontwikkeld. Het vinden van geschikte (gemeentelijke) Huisvestingslocaties voor de realisatie van huisvesting voor short- en mid stay is niet eenvoudig;
- Het raadplegen van het Kenniscentrum Internationale medewerkers en voor zover dat (juridisch) mogelijk is het opvolgen van de aanbevelingen van het aanjaag team Roemer waardoor rekening gehouden kan worden met de woonwensen van Internationale medewerkers.

- Raadplegen van de verkenning “Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie” van de Adviesraad Migratie en opvolgen relevante aanbevelingen waardoor mogelijk gericht ingezet kan worden de tekorten aan kennis en vaardigheden.[21]

Daarnaast is het gewenst om de door de raad vastgestelde Beleidskaders Huisvesting op punten aan te vullen:
- Aanvulling op Beleidskaders huisvesting arbeidsmigranten 1: hieraan ook de mid stay Internationale medewerker toe te voegen omdat deze groep samen met de short stay naar schatting twee derde van het aantal in Lelystad werkzame Internationale medewerkers vertegenwoordigt;
- Aanvulling op Beleidskaders huisvesting arbeidsmigranten 3: het begrip ‘binnen nabijheid van voorzieningen’ nader te definiëren of onder voorwaarden te verruimen waarbij voorgesteld wordt om onder ‘binnen bereik van voorzieningen’ te verstaan dat de afstand tussen de Huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers en de voorzieningen niet groter is dan de maximale geografische reikwijdte van de gemeente Lelystad en onder ‘voorzieningen’ wordt verstaan: winkels, supermarkten, voorzieningen voor gezondheidszorg en sport. Onder voorwaarden kan afgeweken worden wanneer bijvoorbeeld dergelijke voorzieningen op de Huisvestingslocatie zelf worden aangeboden;
- Aanvulling op Beleidskaders huisvesting arbeidsmigranten 4: bij het doorlopen van een participatieproces moet de initiatiefnemer aan bepaalde voorwaarden voldoen zoals opgenomen onder paragraaf 3.2.3. kopje 3 (Participatie).

Vanwege de nauwe samenhang tussen aandachtsgebied Huisvesting en aandachtgebied Handhaving vindt u hieronder de benodigde aanpassingen voor het oplossen van de uitdagingen voor aandachtsgebied Handhaving (meer informatie vindt u in paragraaf 3.4.):
- Aanpassen definities in het Parapluplan;
- Opzetten van een regionale handhavingsaanpak ter voorkoming van het waterbedeffect.

3.2.4. Relatie met andere aandachtsgebieden

Huisvesting en Huisvestingslocaties heeft een nauwe relatie met Registratie, Veiligheid en Handhaving. Aandachtsgebied Registratie is uitgewerkt in paragraaf 3.1. Aandachtsgebied Veiligheid is uitgewerkt in paragraaf 3.3. Aandachtsgebied Handhaving is uitgewerkt in paragraaf 3.4.

3.3. Veiligheid

3.3.1. Uitdagingen

Uit hoofdstuk 1 en 2 blijkt dat aandachtsgebied Veiligheid de volgende uitdaging kent:
- Voorkomen dat Internationale medewerkers die in Lelystad wonen en/ of werken slachtoffer zijn van arbeidsuitbuiting en mensenhandel;

[21] Verkenning “Arbeidsmigratie: oplossing voor economie en demografie?” d.d. 11 december 2023 van de Adviesraad Migratie.

- Initiatiefnemers dienen soms plannen in voor de realisatie van huisvesting voor Internationale medewerkers die niet omarmd worden door de omgeving (omgeving vreest voor veiligheid en overlast).

3.3.2. Visie en uitgangspunten

Een groot deel van de Internationale medewerkers verkeert in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van zijn werkgever of het uitzendbureau. Inkomen, huisvesting, vervoer, zorgverzekering en andere zaken worden immers via hen geregeld. Deze afhankelijkheid maken de Internationale medewerkers kwetsbaar voor ondermijnende criminaliteit.

Als gemeente Lelystad hebben we de taak arbeidsuitbuiting tegen te gaan. Aan de hand van het ambitieplan mensenhandel en het daarop gebaseerde uitvoeringsplan, dat in de eerste helft van 2024 gereed zal zijn, zullen acties worden uitgevoerd om arbeidsuitbuiting tegen te gaan.

Bij de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna NLA) kunnen gevallen van arbeidsuitbuiting (anoniem) worden gemeld. Ook als er sprake is van vermoedens is melding zinvol. Het is gewenst dat de gemeente Lelystad Internationale medewerkers zowel digitaal als bij de balie de mogelijkheid biedt om een melding bij de NLA te doen. Daarvoor is noodzakelijk dat medewerkers van de Stadswinkel en toezichthouders van Stadstoezicht speciaal getraind worden in het herkennen van situaties van arbeidsuitbuiting. Slachtoffers in uitbuitingssituaties vertonen vaak bepaalde kenmerken. Meestal gaat het bij mensenhandel om een combinatie van verschillende signalen. Het is belangrijk om deze signalen te herkennen.

Misstanden rondom Internationale medewerkers worden aangepakt in afstemming met de NLA en waar mogelijk met het RIEC (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum). Daarbij stimuleert de gemeente Lelystad de samenwerking met de NLA. Dit betekent dat NLA en de gemeente Lelystad binnen de kaders van de regelgeving signalen van misstanden onderling delen.

De gemeente Lelystad werkt samen met allerlei partijen om ondermijning aan te pakken, zoals de Belastingdienst, het Openbaar Ministerie en natuurlijk de politie. Er zijn diverse overleggen voor het bespreken van casuïstiek en voor het afstemmen van beleid en acties. Ondermijning kan gemeld worden bij het Lelystadse meldpunt Ondermijning.
Verder werken we in het kader van de aanpak van ondermijning aan bewustwording van ondernemers, inwoners, instellingen over de risico’s die zij lopen en hoe te handelen.

3.3.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen

Het Integrale Veiligheidsplan 2023 –2026 biedt voldoende aanknopingspunten voor de aanpak van arbeidsuitbuiting en mensenhandel zodat er op dit moment geen aanvullingen op het vigerende beleid nodig zijn.
Wel wordt opgemerkt dat het gewenst is om de instrumenten die nu geboden worden in de Wet goed verhuurderschap nader uit te werken en daarvan gebruik te maken om meer zicht te krijgen in particuliere verhuurders en om misstanden op dat gebied tegen te gaan.

Bij de acquisitie van nieuwe bedrijven en accountmanagement van bestaande bedrijven wordt aandacht besteed aan het voorkomen van arbeidsuitbuiting en ondermijning. Verder zullen er voorwaarden gesteld moeten worden aan de exploitatie van een huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten om de verstoring van het woon- en leefklimaat te voorkomen en om de openbare orde en veiligheid beheersbaar te houden. Denk hierbij onder andere aan het aanstellen van een beheerder die 24/7 aanwezig is en cameratoezicht.

3.3.4. Relatie met andere aandachtsgebieden

Veiligheid werkt nauw samen met handhaving waar het gaat om de aanpak van ondermijning en uitbuiting.

3.4. Handhaving

3.4.1. Uitdagingen

Uit hoofdstuk 1 en 2 blijkt dat handhaving de volgende uitdagingen kent waar het gaat om de huisvesting van Internationale medewerkers:

- Er is een tekort aan kwalitatief goede legale huisvestingslocaties, wat illegale huisvesting tot gevolg heeft;
- Illegale huisvesting kan gepaard gaan met problemen op het gebied van de openbare orde en handhaving (denk aan (geluids)overlast, vervuiling, parkeerdruk maar ook illegale bewoning, dakloosheid, uitbuiting, mensenhandel).
- Handhaving op illegale kamerverhuur, zonder een alternatief aan te bieden, kan leiden tot ongewenste verplaatsing van Internationale medewerkers van woning naar woning ;
- (toename van) Illegale kamerverhuur vergt (extra) veel handhavingscapaciteit, waarbij de spreiding van adressen door de stad handhaving extra complex maakt.

3.4.2. Uitgangspunten

Om de taken uit te kunnen voeren is vereist dat team Handhaving over voldoende capaciteit beschikt om toezicht te kunnen houden en te kunnen handhaven. Daarnaast is handhaving gebaat bij naleving van de wet –en regelgeving. Dit kan worden bereikt door duidelijke regelgeving, voorlichting en advisering. Bij het opstellen van toekomstige beleidskaders voor handhaving is van belang dat team Handhaving toetst of de beleidskaders in de praktijk te handhaven zijn.

3.4.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen

Dit zijn de benodigde aanpassingen voor het oplossen van de uitdagingen voor het aandachtsgebied Handhaving:

- Capaciteit;
- Naleving wet –en regelgeving door verhuurders en internationale werknemers;

- Eventueel toekomstige beleidsregels toetsen op de handhaafbaarheid en de uitvoerbaarheid van beleidskaders door handhavingsjuristen van Stadstoezicht.

3.4.4. Relatie met andere aandachtsgebieden

Handhaving hangt nauw samen met huisvesting en Huisvestingslocaties. Aandachtsgebied Huisvesting en Huisvestingslocaties is uitgewerkt in paragraaf 3.2.

3.5. Gebruik van voorzieningen in sociaal domein

3.5.1. Uitdagingen

Uit hoofdstuk 1 en 2 blijkt dat aandachtsgebied Gebruik voorzieningen sociaal domein de volgende uitdagingen kent:

- Feit is dat de Internationale medewerkers die niet in BRP of RNI geregistreerd zijn, niet of onvoldoende op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en de beschikbare voorzieningen;
- Omdat slechts bij benadering aangegeven kan worden hoeveel Internationale medewerkers er op dit moment in Lelystad verblijven en hoeveel dat er in de toekomst zullen zijn, kan alleen een inschatting gemaakt worden van de benodigde voorzieningen.

3.5.2. Uitgangspunten

Binnen Lelystad is de Maatschappelijke Agenda (hierna MAG) ontwikkeld. Het is één integrale agenda voor het hele sociale domein, waar gewerkt wordt aan een viertal thema's:

1. Leren en ontwikkelen;
2. Prettig en veilig verblijven;
3. Voor elkaar zorgen;
4. Meedenken en meedoen.

Hierbij hoort ook dat de communicatie vanuit de gemeente begrijpelijk en helder is voor alle inwoners en beschikbaar is in verschillende talen. Bij de communicatie door de gemeente met de Internationale medewerkers wordt rekening gehouden met (taal)vaardigheden.

De gemeente Lelystad genereert samen met de onderwijspartners voldoende capaciteit om kinderen van Internationale medewerkers (met name longstay) voor- en vroegschoolse educatie alsook goed onderwijs te bieden, met waar nodig voldoende taalklassen en internationale schakelklassen.

Voor Internationale medewerkers is het belangrijk mee kunnen doen binnen de maatschappij, met name de longstay Internationale medewerkers. Daarom is het onze ambitie om de maatschappelijke participatie van Internationale medewerkers te vergroten. We schakelen de werkgevers en verhuurders hiervoor in. Met de werkgevers wordt besproken op welke wijze de longstay Internationale medewerkers geïnformeerd kunnen worden over de diverse voorzieningen als zorg, welzijn en onderwijs.

Welzijnsinstellingen en/of andere lokale organisaties worden daar waar gewenst gestimuleerd om hun dienstverlening beschikbaar te stellen aan (longstay) Internationale medewerkers.

Voor Internationale medewerkers die korter verblijven (short- en mid stay) kan de werkgever, uitzender of de verhuurder deze voorzieningen faciliteren of de internationale medewerker hierop attenderen. Dit gaan we doen door de verhuurder te stimuleren ruimte te creëren voor sport, spel en recreatie binnen (denk aan tafeltennistafels) of nabij de huisvestingslocatie, en deelname aan sportscholen of verenigingen, recreatiemogelijkheden en vrijetijdsbesteding onder de aandacht te brengen. Het is van belang dat er voor de Internationale medewerkers een goede toegang is naar voorzieningen op het gebied van zorg en Welzijn.

Voor de Internationale medewerkers is het belangrijk dat zij zelfredzaam worden in onze samenleving. De verhuurder draagt de verantwoordelijkheid voor de informatieverstrekking inzake verschillende zorgbehoeftes van Internationale medewerkers. Denk hierbij aan de huisarts. Om zorg te ontvangen in Nederland is het hebben van een zorgverzekering een vereiste. Internationale medewerkers die via een uitzendbureau werken zijn vaak afhankelijk van het uitzendbureau voor het inschrijven bij een zorgverzekering. Hierdoor is het hebben van een zorgverzekering gekoppeld aan werk. Het is dus belangrijk dat Internationale medewerkers goed geïnformeerd worden over hoe de zorg werkt en wat de zorgverzekering inhoudt.
Zowel Internationale medewerkers als zorgverleners zijn vaak niet goed op de hoogte van welke kosten ze bij de zorgverzekering kunnen declareren. Voor beide groepen is duidelijke informatie hierover nodig[22]. Hier bovenop komt ook nog dat er in de toekomst een tekort aan huisartsen verwacht wordt, waardoor inschrijven bij een huisarts lastig kan worden.
Om Internationale medewerkers de ondersteuning te geven die zij nodig hebben op het gebied van zorg en welzijn is het belangrijk dat de professionals en de Internationale medewerkers elkaar goed begrijpen. Daarom is het wenselijk voor de professionals in de stad dat er een mogelijkheid is om een tolk in te schakelen.

Integratie en veilig werken begint met elkaar goed te begrijpen en de taal te spreken. Onze ambitie is dat Internationale medewerkers die voor langere tijd in Nederland willen blijven en zich hier willen vestigen (longstay), de mogelijkheid krijgen om Nederlands te leren en een soort integratietraject te volgen. We vinden het daarom belangrijk dat aan Internationale medewerkers een basiscursus Nederlandse taal, basisinformatie over normen en waarden, de samenleving en de cultuur in Nederland beschikbaar wordt gesteld.
De gemeente Lelystad stimuleert dat taal-aanbieders zich ook gaat richten op de Internationale medewerkers die in de stad wonen en werken. We bespreken met werkgevers en uitzenders die lokaal actief zijn en die met Internationale medewerkers werken de scholingsmogelijkheden die zij zelf aanbieden en informeren hen over scholingsmogelijkheden die er verder in de stad/regio aanwezig zijn. Zo zijn er vanuit het Rijk middelen aan de regio en de stad beschikbaar gesteld voor werknemers die niet inburgeringsplichtig zijn. Belangrijk is dat we niet alleen over Internationale medewerkers praten, maar vooral ook met de Internationale medewerkers om te horen waar hun behoeften liggen en waar zij tegenaan lopen. Daarbij moeten we ons realiseren dat we niet

[22] Zorg-en-voor-Internationale medewerkers-rapport-Pharos.pdf

alleen in het Nederlands communiceren met Internationale medewerkers maar ook in het Engels, Spaans, Duits en/of Pools.

EU-Internationale medewerkers zijn niet inburgeringsplichtig, maar integratie kan wel gestimuleerd worden met dezelfde middelen als Internationale medewerkers die wel verplicht zijn om in te burgeren. De gemeente wil onderzoek of de inburgeringscursussen ook beschikbaar gesteld kunnen worden voor Internationale medewerkers die niet inburgeringsplichtig zijn, hierbij wordt er van uitgegaan dat het aanbieden van deze cursussen een verantwoordelijkheid van werkgevers en uitzendbureaus is. Hiervoor zijn middelen vanuit het Rijk via regelingen beschikbaar voor werkgevers en/of werknemers.

3.5.3. Gewenste/benodigde aanvullingen van het beleid voor het oplossen van de uitdagingen

De Maatschappelijke Agenda biedt voldoende aanknopingspunten om de voorzieningen binnen het sociaal domein toegankelijk te maken voor Internationale medewerkers, zodat er op dit moment geen aanvullingen op het vigerende beleid nodig zijn. Wel wordt opgemerkt dat de Maatschappelijke Agenda geen specifieke uitgangspunten heeft voor Internationale medewerkers, maar zich focust op alle mensen die verblijven binnen de gemeente Lelystad.

3.5.4. Relatie met andere aandachtsgebieden

De voorzieningen binnen het sociaal domein hangen nauw samen met Huisvesting en Huisvestingslocaties. Aandachtsgebied Huisvesting en Huisvestingslocaties is uitgewerkt in paragraaf 3.2.
Het college vindt het van belang dat de internationale medewerkers bekend worden met de sport- en cultuurfaciliteiten die Lelystad te bieden heeft. Het college onderzoekt en bespreekt de mogelijkheden hiertoe met de betrokken partijen.

4. Acties

De inventarisatie van de huidige en toekomstige uitdagingen en oplossingen voor Internationale medewerkers die wonen en werken in Lelystad, is het van belang om in kaart te brengen welke acties ingezet moeten worden. Waar nodig worden hiervoor de benodigde uitvoeringsplannen of plannen van aanpak opgesteld.

Thema	Paragraaf	Omschrijving	Termijn	Trekker
Huisvesting	3.2.3.	• In overleg met de provincie Flevoland opstellen van voorwaarden voor huisvesting van Internationale medewerkers op agrarische percelen; • Aanpassen van de toetsingscriteria voor de aanvraag van een omgevingsvergunning conform wat vermeld is in paragraaf 3.2.3. onder het kopje Participatie; • De gemeente zoekt, conform het raadsakkoord, actief naar gemeentelijke grond waarop een huisvestingslocatie gerealiseerd kan worden. Zodra er een huisvestingslocatie gevonden is wordt deze via een Tenderprocedure in de markt gezet. • In het zogeheten Didam arrest is (kort samengevat) aangegeven dat één op één uitgifte alleen mogelijk is indien op basis van objectieve, redelijke en toetsbare criteria onderbouwd kan worden dat er slechts één serieuze gegadigde is voor de uitgifte van de betreffende onroerende zaak Een voorgenomen één op één uitgifte dient altijd, voorzien van de bedoelde onderbouwing gepubliceerd te worden. Omdat er doorgaans meerdere gegadigden zijn moet er een tender/selectieprocedure doorlopen worden bij de uitgifte van gronden (let op, niet alleen bij koop, ook bij erfpacht/huur etc.). Een publicatie van het voornemen om de onroerende zaak één op één uit te geven aan één serieuze gegadigde, met de mogelijkheid voor eventuele andere		Wonen

		gegadigden om tegen dit voornemen te ageren, kan niet gezien worden als vervanging van deze tenderprocedure.;
		
		• Gemeentelijke huisvestingslocaties in de markt te zetten via tenderprocedures;
		• In toekomstige woningbouwgebieden maar ook aan randen van industrieterreinen, ruimte te reserveren voor de realisatie van huisvestingslocaties en dit op te nemen in het programma woningbouw;
		• Initiatiefnemers met eigen grond binnen de kaders van de wet- en regelgeving te faciliteren om een huisvestinglocatie te realiseren;
		• Bedrijven aan te moedigen om ook zelf met huisvestingslocaties te komen en te realiseren;
		• Onderzoeken of eerder afgewezen huisvestingslocaties zich lenen om te heroverwegen;
		• Aanvullen van de door de raad vastgestelde kaderstellende uitgangspunten:
		  • ‘Shortstay huisvesting voor Internationale medewerkers is gericht op in Lelystad werkzame Internationale medewerkers en reeds in Lelystad wonende Internationale medewerkers’. Hieraan ook de mid stay Internationale medewerker toevoegen omdat deze groep samen met de shortstay naar schatting tweederde van het aantal in Lelystad werkzame Internationale medewerkers vertegenwoordigt.
		  • Het begrip ‘binnen nabijheid van voorzieningen’ nader te definiëren of onder voorwaarden te verruimen waarbij voorgesteld wordt om onder ‘binnen bereik van voorzieningen’ te verstaan dat de afstand tussen de		

		huisvestingslocatie voor Internationale medewerkers en de voorzieningen niet groter is dan de maximale geografische reikwijdte van de gemeente Lelystad en onder 'voorzieningen' wordt verstaan: winkels, supermarkten, voorzieningen voor gezondheidszorg en sport. Onder voorwaarden kan afgeweken worden wanneer bijvoorbeeld dergelijke voorzieningen op de huisvestingslocatie zelf worden aangeboden. • Het onderzoeken van de mogelijkheid om bedrijven die zich gaan vestigen in Lelystad de huisvesting van hun werknemers te laten faciliteren. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld fabriekswoningen zoals in het verleden gerealiseerd in Twente. De uitwerking hiervan vindt plaats in ZuiderC.		
Huisvesting en Registratie	3.1.2. 3.1.3. 3.1.4. 3.2.3. 3.2.4. 3.3.4.	• Met werkgevers, uitzendbureaus, verhuurders over de huisvesting en begeleiding van Internationale medewerkers in gesprek gaan om te komen tot het maken van (schriftelijke) afspraken met inachtneming van de paragraaf 3.2.3 genoemde punten; • Bedrijven die zich willen vestigen in Lelystad en met bedrijven die willen uitbreiden wijzen op het belang van goed werkgeverschap (scheiding brood en bed) en op welke wijze ondermijning en arbeidsuitbuiting kan worden voorkomen; • Met werkgevers, uitzendbureaus en verhuurders van bekende verblijfsadressen van Internationale medewerkers in gesprek gaan om te komen tot (schriftelijke) afspraken over het belang inschrijving in de BRP van Internationale medewerkers en het faciliteren van de inschrijving bij de Stadswinkel;		Wonen, Stadswinkel, Economische Zaken

		• Met verhuurders in gesprek gaan om te komen tot afspraken om de gemeente periodiek te informeren over het aantal Internationale medewerkers dat in hun locatie(s) verblijft en over de in- en uitstroom; • Met werkgevers, uitzendbureaus en verhuurders in overleg gaan om een regulier overleg met de gemeente over de toekomstige behoefte aan inzet van Internationale medewerkers te stimuleren en faciliteren; • Onderzoeken hoe een internationale medewerker die Nederland verlaat, te bewegen om aangifte van vertrek te doen bij de RNI en op welke wijze de werkgever, het uitzendbureau en de verhuurder hierbij een rol kan spelen.		
Veiligheid	3.4.3.	• Zorgen voor periodieke informatieverstrekking aan de betrokken portefeuillehouders over de aanpak ondermijning en het Lelystadse meldpunt Ondermijning; • Trainen van baliemedewerkers van de Stadswinkel en toezichthouder van Stadstoezicht in het herkennen van situaties van arbeidsuitbuiting; • Vormgeven van de aanpak van mensenhandel conform het ambitie plan mensenhandel en het daaraan gerelateerde uitvoeringsplan mensenhandel; • Wet goed verhuurderschap met de gemeenten uit Flevoland en de provincie Flevoland implementeren in de bedrijfsvoering door het opstellen van een provinciale aanpak en meldpunt.		Veiligheid
Handhaving	3.5.3.	• Toetsen toekomstige beleidsregels huisvesting Internationale medewerkers/ arbeidsmigranten op de handhaafbaarheid en beleidskaders op uitvoerbaarheid door handhavingsjuristen van Stadstoezicht.		Stadstoezicht

Voorzieningen sociaal domein	3.6.3.	• In gesprek gaan met Internationale medewerkers over hun behoeften en knelpunten; • Samen met onderwijspartners genereren van voldoende capaciteit om kinderen van Internationale medewerkers voor te bereiden op een succesvolle start in het reguliere onderwijs; • Verhuurders stimuleren om ruimte te bieden voor sport- en spel voorzieningen voor Internationale medewerkers. • Het realiseren van voldoende voorzieningen en een goede toegang voor zorg, onderwijs en welzijn voor longstay Internationale medewerkers; • In gesprek gaan met de verhuurders om te komen tot afspraken over de wijze waarop zij kunnen voorzien in zorg en Welzijn voorzieningen; • Stimuleren van welzijnsinstellingen en/of andere lokale organisaties om hun dienstverlening beschikbaar te stellen aan Internationale medewerkers; • onderzoeken op welke wijze het best (financiële) middelen beschikbaar gesteld kunnen worden aan partners in de stad, bijvoorbeeld ten behoeve van een tolkenlijn; • In gesprek gaan met verhuurders om te komen tot (schriftelijke) afspraken omtrent de informatievoorzieningen voor Internationale medewerkers op het gebied van verschillende zorgbehoeftes; • Het jaarlijks organiseren van minimaal één lokaal overleg met betrokken partijen zoals eerstelijnszorg, verhuurders, welzijnsinstellingen en werkgevers om gezamenlijk knelpunten in kaart te brengen, een aanpak te formuleren en daarvan de voortgang te bespreken;		Beleid sociaal domein Economische zaken, Onderwijs,

		• Op de website van de gemeente Lelystad informatie aanbieden in meerdere talen.		

5. Monitoring

Dit integraal beleid Internationale medewerkers beschrijft het huidige kader, de visie en de uit te voeren acties van de gemeente Lelystad ten aan zien van de huidige en toekomstige uitdagingen voor Internationale medewerkers die wonen en werken in Lelystad. In dit integraal beleidsdocument is naar voren gekomen dat het onderwerp actueel en continue in beweging is. Daarom vormt dit integraal beleidsdocument geen eindpunt maar juist een startpunt.

Dit integraal beleidsdocument laat zien welke toekomstige uitdagingen de gemeente Lelystad heeft en welke acties nodig zijn om de uitdagingen aan te pakken. Deze acties leiden tot nieuw data en inzichten. Daarom is van belang dat de beleidsnotitie en de continue bewegende situatie rondom Internationale medewerkers in Lelystad gemonitord wordt. Monitoring zal plaats vinden door actief in overleg te zijn met de alle stakeholders, ontwikkelingen op wet- en regelgeving te signaleren en door te onderzoeken en daardoor zicht te krijgen op het daadwerkelijke aantal Internationale medewerkers dat in Lelystad woont en werkt, nu en in de toekomst. Door te monitoren kunnen we signaleren en sturen op het huidige beleid en indien nodig beleid herformuleren en dit vast te laten stellen door het bevoegde bestuursorgaan. In de uitvoeringsplannen zal de monitoring meer handen en voeten worden geven.

Bijlagen:

1. Kaart bebouwde kom (bron: bijlage 1 Verordening fysieke leefomgeving Lelystad 2021);
2. Kaart bedrijventerreinen;
3. Rapport Decisio Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, maart 2024.

- Erfgoedverordening 2010 gemeente Lelystad.
- Havenbeheersverordening Bataviahaven 2020.
- Havenbeheersverordening Flevokust Haven 2018.
- Rioolverordening Lelystad 2018.
- Woonschepenverordening Lelystad 2010.

Artikel 21.2: Overgangsbepalingen.

1. Besluiten krachtens bepalingen van de Algemene plaatselijke verordening Lelystad 2020, Erfgoedverordening 2010 gemeente Lelystad, Havenbeheersverordening Bataviahaven 2020, Havenbeheersverordening Flevokust Haven 2018 en de Rioolverordening Lelystad 2018, welke opgenomen worden in deze verordening, worden gelijkgesteld met besluiten op basis van deze verordening.

2. Aanvragen voor besluiten krachtens bepalingen van de Algemene plaatselijke verordening Lelystad 2020, Erfgoedverordening 2010 gemeente Lelystad, Havenbeheersverordening Bataviahaven 2020, Havenbeheersverordening Flevokust Haven 2018 en de Rioolverordening Lelystad, welke opgenomen worden in deze verordening, worden op basis van de op het moment van de aanvraag geldende regels afgehandeld.

3. Beleid, beleidsregels, nadere regels en andere beleidsdocumenten bij of krachtens bepalingen van de Algemene plaatselijke verordening Lelystad 2020, Erfgoedverordening 2010 gemeente Lelystad, Havenbeheersverordening Bataviahaven 2020, Havenbeheersverordening Flevokust Haven 2018 en de Rioolverordening Lelystad 2018, welke opgenomen worden in deze verordening, worden geacht gericht te zijn op de bepalingen van deze verordening.

Artikel 21.3: Inwerkingtreding verordening.

Deze verordening treedt in werking op de dag na die waarop zij is bekendgemaakt.

Artikel 21.4: Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening fysieke leefomgeving Lelystad 2021.

Ondertekening

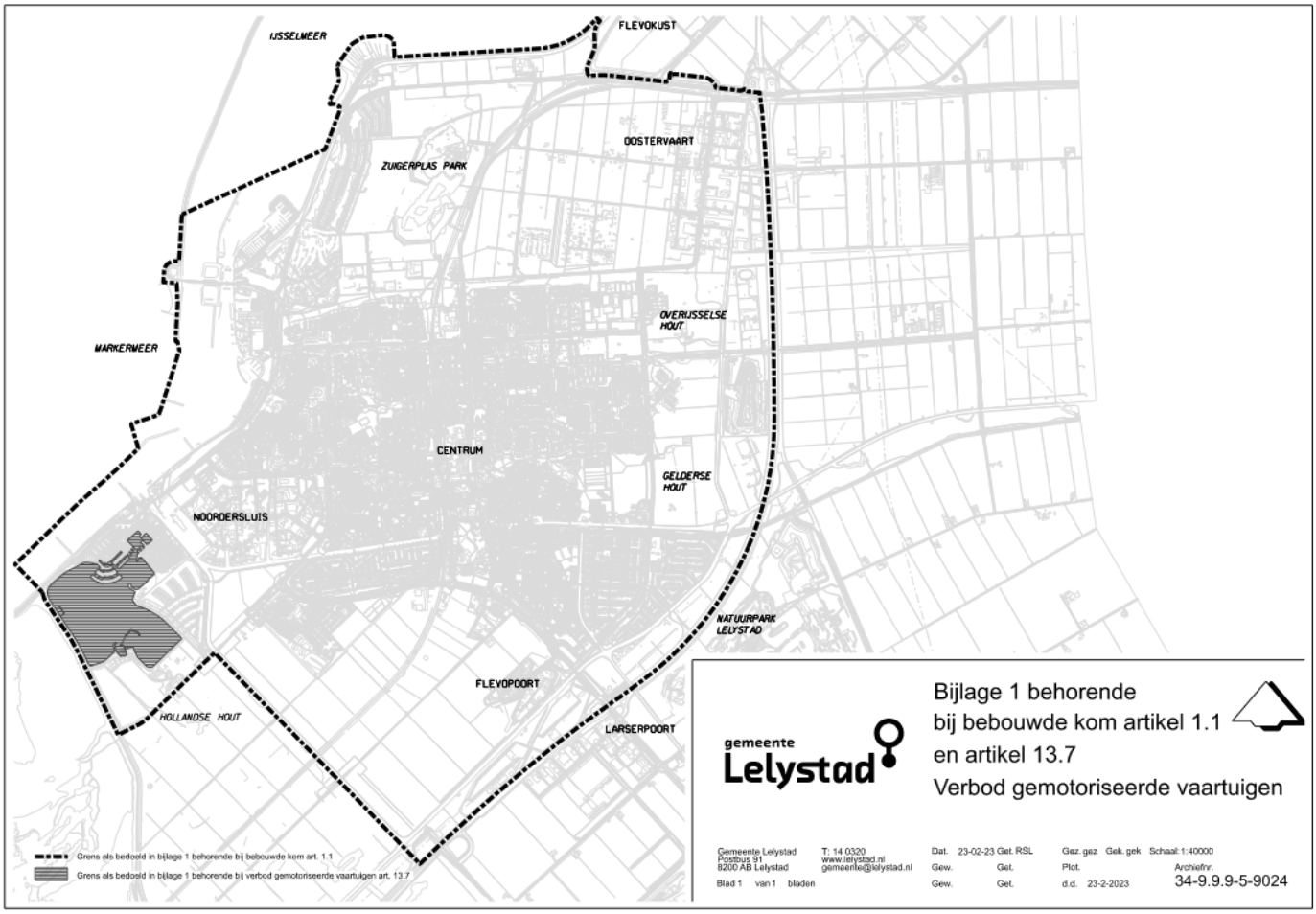
Lelystad, 22 juni 2021

De raad van de gemeente Lelystad,

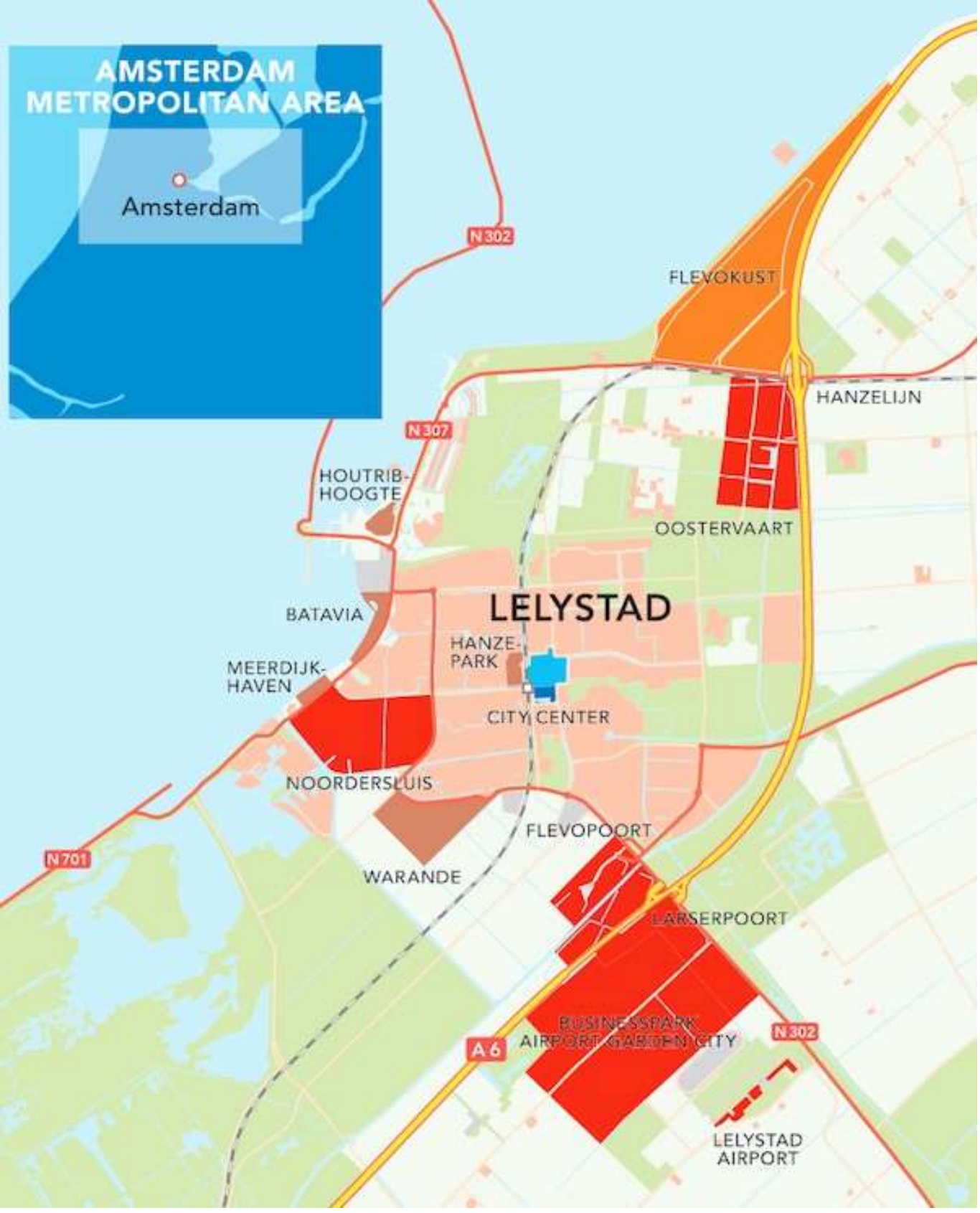
de griffier,

Bijlages

Bijlage 1 behorende bij bebouwde kom artikel 1.1 en artikel 13.7 Verbod gemotoriseerde vaartuigen



Bijlage 2 behorende bij hoofdstuk 7 Bebouwde kommen Natuurbescherming


AMSTERDAM
METROPOLITAN AREA
Amsterdam
N 302
FLEVOKUST
HANZELIJN
N 307
HOUTRIB-
HOOGTE
OOSTERVAART
LELYSTAD
BATAVIA
HANZE-
PARK
MEERDIJK-
HAVEN
CITY CENTER
NOORDERSLUIS
FLEVOPOORT
N 701
WARANDE
LARSERPOORT
BUSINESSPARK
AIRPORT GARDEN CITY
A 6
N 302
LELYSTAD
AIRPORT

Bedrijventerreinen:

- Lelystad Airport Businesspark
- Flevokust
- Oostervaart
- Flevopoort
- Warande
- Bataviakwartier
- Stadshart
- Zuiderpark
- Noordersluis

DECISIO



Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad

Eindrapport, 7 maart 2024

DECISIO

Titel

Inzicht in arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad

Datum

7 maart 2024

Status rapport

Eindrapport

Opdrachtgever

Gemeente Lelystad

Foto voorzijde

-

Projectteam Decisio

Gerwin van der Meulen, projectleider
Daley Contelaar, onderzoeker

Uw kenmerk en/of contact gemeente Lelystad

Mw. N. Plantinga
Mw. J. Romeijn

Kernuitkomsten onderzoek

Naar schatting: ruim 7.000 woonachtige arbeidsmigranten

In Lelystad wonen (in 2022) naar schatting ruim 7.000 arbeidsmigranten. Het gaat hierbij om BRP-geregistreerde arbeidsmigranten (bijna 3.200) en een geschat aantal niet-geregistreerde woonachtige arbeidsmigranten (ruim 3.800). Het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten neemt jaarlijks gemiddeld toe met 11 procent. Dit is vergelijkbaar met de jaarlijks groei in de provincie Flevoland (12 procent), maar is hoger dan de jaarlijks gemiddeld groei in Nederland (8 procent).

79 procent van arbeidsmigranten woont en werkt in de gemeente Lelystad

79 procent van het aantal arbeidsmigranten dat in Lelystad woont, werkt daar ook. Het overige deel van de in Lelystad woonachtige arbeidsmigranten pendelen voornamelijk naar Almere en Zeewolde. De inkomende pendel is, in absolute zin, beperkt (zo'n 300 arbeidsmigranten). Inkomende pendel is er vooral vanuit Almere (30 procent), Dronten (26 procent) en Noordoostpolder (17 procent).

De meeste arbeidsmigranten zijn short-stay arbeidsmigranten

De meeste arbeidsmigranten in Lelystad in 2022 zijn short-stay arbeidsmigranten (46 procent). Het aandeel mid-stay en long-stay arbeidsmigranten bedraagt respectievelijk circa 37 en 17 procent.

Short/mid-stay arbeidsmigranten meer behoefte aan kwaliteit en privacy

Short- en mid-stay arbeidsmigranten zijn voornamelijk aangewezen op flexwonen en gemeubileerde verhuur. Voor short-stay arbeidsmigranten geldt dat flexibele en tijdelijke huisvesting, zoals kamerverhuur met gedeelde centrale voorzieningen, goed aansluit bij hun behoeften. Het delen van faciliteiten, zoals keukens en sanitaire voorzieningen vinden ze geen probleem. Mid-stay arbeidsmigranten hebben vergelijkbare wensen, maar (iets) meer behoefte aan kwaliteit, privacy, comfort en ruimte. Long-stay arbeidsmigranten richten zich op de reguliere woningmarkt (voornamelijk huur).

In 2022 bijna 3.000 werkzame arbeidsmigranten in Lelystad

In gemeente Lelystad werken in 2022 circa 3.000 arbeidsmigranten Het gaat hierbij om een deel arbeidsmigranten waarvan bekend is dat hun werkgever is gevestigd in Lelystad (1.490) een deel waarvan we inschatten dat hun werkgever waarschijnlijk ook in Lelystad gevestigd is (1.470).

Groothandel belangrijkste werkgever

Zo'n een op de vijf arbeidsmigranten in Lelystad werkt bij een werkgever in de groothandel. Daarnaast zijn de uitzendbranche en de horeca belangrijke werkgevers voor arbeidsmigranten in Lelystad. Sinds 2010 is het aandeel arbeidsmigranten dat werkt in de groothandel aanzienlijk toegenomen; het aandeel arbeidsmigranten dat werkt via een uitzendbureau is door de jaren heen juist afgenomen.

De meeste arbeidsmigranten afkomstig uit Polen; vooral toename Roemenen en Spanjaarden

De meeste werkende arbeidsmigranten in Lelystad zijn afkomstig uit Polen (25 procent), gevolgd door Roemenië (17 procent) en Bulgarije (9 procent). Vooral het aandeel van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa is gestegen vanaf 2010. Het aandeel Roemeense arbeidsmigranten is sterk toegenomen, evenals het aantal arbeidsmigranten uit Spanje.

Tussen 950 tot 1.550 extra woonachtige arbeidsmigranten in Lelystad in 2025

De prognoses voor de gemeente Lelystad laten zien dat, afhankelijk van het economische scenario, het aantal arbeidsmigranten verder toeneemt. Deze toename bedraagt in 2025 naar verwachting 950 (WLO-hoog) tot 1.550 (trend) extra arbeidsmigranten. Uitgaande van 'WLO-hoog' betekent dat in 2025 +350 short-stay, +400 mid-stay en +200 long-stay. Wanneer de trend (2010-2022) wordt gevolgd dan zijn de aantallen extra arbeidsmigranten in 2025 en 2030 hoger dan in het WLO-scenario 'hoog'.

Inhoudsopgave

1. Inleiding 1
2. Woonsituatie 2
   - 2.1 Aantal woonachtige arbeidsmigranten 2
   - 2.2 Woon-werkrelaties arbeidsmigranten 4
   - 2.3 Kwalitatieve woonbehoefte 5
3. Economische situatie 7
   - 3.1 Aantal werkende arbeidsmigranten 7
   - 3.3 Werkgevers arbeidsmigranten 9
   - 3.4 Verblijfsduur arbeidsmigranten 10
   - 3.5 Herkomst arbeidsmigranten 11
   - 3.6 Leeftijd arbeidsmigranten 12
   - 3.7 Prognose 13

Bijlage: methodiek, definities en registratiegraad 14

1. Inleiding

Aanleiding

In Flevoland wordt, net als elders in Nederland, door werkgevers een beroep gedaan op arbeidsmigranten. Dit gebeurt in uiteenlopende economische sectoren zoals de groothandel, industrie, (land)bouw, logistiek en distributie.

Steeds meer bedrijven zetten incidenteel of structureel, voor kortere of langere tijd, arbeidsmigranten in. Het aantal arbeidsmigranten in Nederland, maar ook in de provincie Flevoland, is door de jaren flink toegenomen. Deze toename van het aantal arbeidsmigranten levert uiteenlopende ruimtelijke en beleidsmatige vraagstukken op voor (vooral) gemeenten en provincies. Bijvoorbeeld omdat het ontbreekt aan voldoende en/of kwalitatief goede (tijdelijke) huisvesting. Of, wanneer zich vragen voordoen rondom veiligheid en handhaving, sociale cohesie of leefbaarheid.

De gemeente Lelystad ziet dat het aantal arbeidsmigranten toeneemt. Deze arbeidsmigranten, die tijdelijk of voor langere termijn in Lelystad verblijven, hebben behoefte aan woonruimte. Het is daarom voor de gemeente belangrijk dat het aanbod op de woningmarkt voldoende is afgestemd op de groeiende vraag. De gemeente Lelystad tracht met haar beleid hierop in te spelen en dit beleid – waar nodig en wenselijk – verder aan te scherpen, ook met het oog op de toekomst. Daarom wil de gemeente scherp(er) inzicht hebben in het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente woont en/of werk.

Vraagstelling

Tegen deze achtergrond heeft de gemeente Lelystad Decisio gevraagd om onderzoek te doen naar arbeidsmigranten met daarbij de volgende vragen:

1. Hoeveel arbeidsmigranten werken en/of wonen in de gemeente Lelystad? In welke sectoren zijn zij actief? Wat is de woon-werkbalans/pendel voor Lelystad met omliggende gemeenten? En, wat is het onderscheid in aantallen arbeidsmigranten naar short-stay, mid-stay of long-stay?
2. Wat is de prognose van het aantal arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad voor 2025 en 2030? Hierbij is ook een onderscheid gewenst naar short- en mid-stay.
3. Wat zijn de behoeften van short-stay en/of mid-stay arbeidsmigranten op het gebied van wonen?

Aanpak en herkomst gegevens

Dit rapport geeft inzicht in de aantallen werkzame en woonachtige arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad, de belangrijkste kenmerken en de kwantitatieve ontwikkeling in de periode 2010 tot en met 2022. De gegevens zijn afkomstig uit de ‘Monitor internationale werknemers’ van Decisio.

Monitor Internationale Werknemers; 2010 tot en met 2022

Decisio ontwikkelde een landelijke database met daarin gegevens over alle internationale werknemers in Nederland op basis van actuele en werkelijke informatie. De gegevens zijn gebaseerd op de zogenaamde ‘CBS Microdata’. Deze microdata van het CBS biedt de mogelijkheid om gegevens per individu te verzamelen, te koppelen en te analyseren. Hierdoor ontstaat een beeld van de populatie ‘internationale werknemers’ en uiteenlopende, sociaal-economische kenmerken. Denk daarbij, bijvoorbeeld, aan bedrijfssector, leeftijd, geslacht, herkomstland of woon- en werklocatie. De gebruikte CBS Microdata zijn, onder meer, gebaseerd op gegevens van(uit) de Basisregistratie Personen (BRP), de Belastingdienst en het Uitvoeringsinstituut Werkgeversverzekeringen (UWV). De gegevens in de ‘Monitor Internationale Werknemers’ zijn beschikbaar voor de periode 2010 tot en met 2022.

Verder zijn in dit onderzoek prognoses gemaakt van de te verwachten ontwikkeling van het aantal arbeidsmigranten tot 2030. Deze prognoses zijn gebaseerd op de WLO-scenario’s van het Centraal Planbureau en het Planbureau voor de Leefomgeving. Tot slot is in dit onderzoek deskresearch uitgevoerd om inzicht te krijgen in de woonbehoeften van arbeidsmigranten. In de bijlagen van dit rapport is een toelichting opgenomen over de methodiek en de definities.

2. Woonsituatie

2.1 Aantal woonachtige arbeidsmigranten

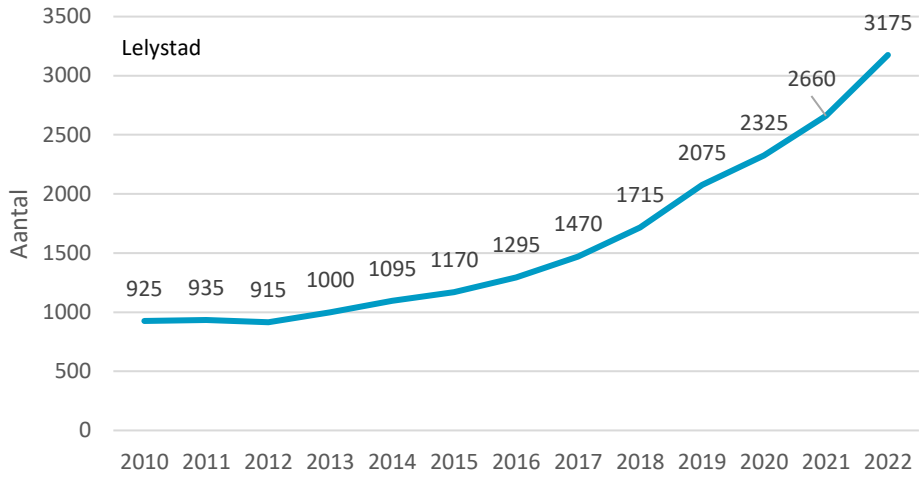
Geregistreerde en niet-geregistreerde arbeidsmigranten

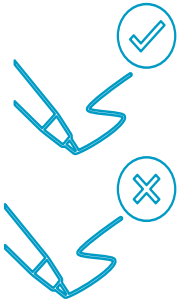
Niet elke arbeidsmigrant registreert zich als inwoner van de gemeente Lelystad. Dat betekent dat niet altijd alle arbeidsmigranten opgenomen zijn in de Basisregistratie Personen (BRP). Om toch een zo goed als mogelijk kwantitatief beeld te krijgen van het aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente Lelystad woont, is het nodig om (op basis van het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten) een inschatting te maken van het aantal dat zich niet heeft geregistreerd. Zie voor een nadere toelichting van deze inschatting op basis van de zogenaamde 'registratiegraad' de bijlagen bij dit rapport.

2022: naar schatting ruim 7.000 arbeidsmigranten woonachtig in Lelystad.

Uit BRP-gegevens blijkt dat in 2022 bijna 3.200 arbeidsmigranten woonachtig zijn in de gemeente Lelystad. Het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad is sinds 2010 verdrievoudigd.

Op basis van onderzoeken naar de registratiegraad van arbeidsmigranten schatten we dat het totaal aantal woonachtige arbeidsmigranten in Lelystad ruim 7.000 bedraagt; het gaat dan om bijna 3.200 in het BRP-geregistreerde arbeidsmigranten en naar schatting ruim 3.800 arbeidsmigranten die niet in het BRP geregistreerd zijn.





3.175
geregistreerde arbeidsmigranten

3.880
niet-geregistreerde arbeidsmigranten



In 2022 wonen naar schatting zo'n 7.000 BRP-geregistreerde en niet-geregistreerde arbeidsmigranten in Lelystad



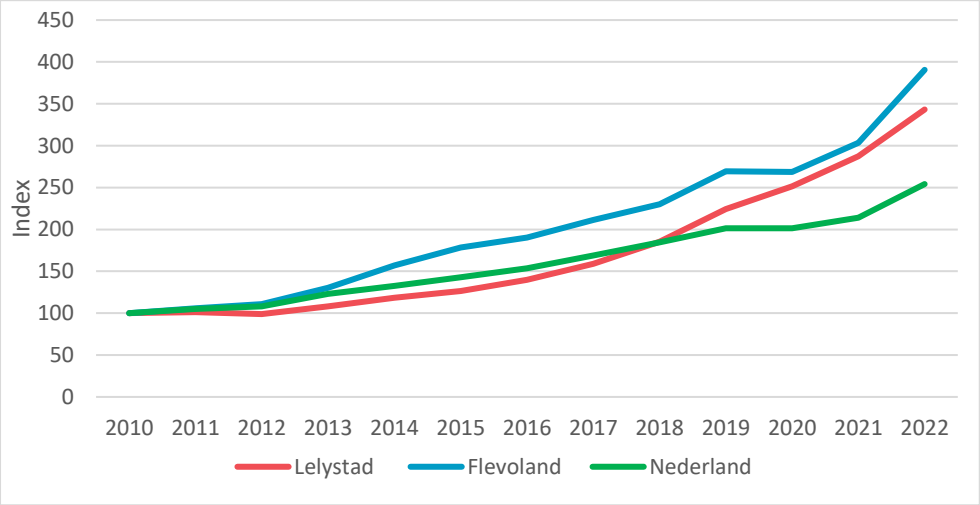
7.055
Woonachtige arbeidsmigranten

Lelystad: meer dan gemiddelde toename van het aantal BRP-geregistreerde, woonachtige arbeidsmigranten

Tussen 2010 en 2022 nam het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten dat in Lelystad woont jaarlijks met gemiddeld 11 procent toe.

De jaarlijks gemiddelde groei van het aantal BRP-geregistreerde, woonachtige arbeidsmigranten in Lelystad is lager dan de gemiddeld jaarlijkse groei in de provincie Flevoland; die bedraagt gemiddeld 12 procent per jaar.

De gemiddeld jaarlijks toename in Nederland (van het aantal BRP-geregistreerde arbeidsmigranten) bedroeg in de periode 2010 tot en met 2022 8 procent.



2.2 Woon-werkrelaties arbeidsmigranten

2022: 79 procent arbeidsmigranten woont en werkt in de gemeente Lelystad

Voor 2.800 van de bijna 3.200 BRP-geregistreerde arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad is ook de werklocatie bekend. Hieruit maken we op dat in 2022 zo'n 4 van de 5 arbeidsmigranten (79 procent) in Lelystad woont én werkt.

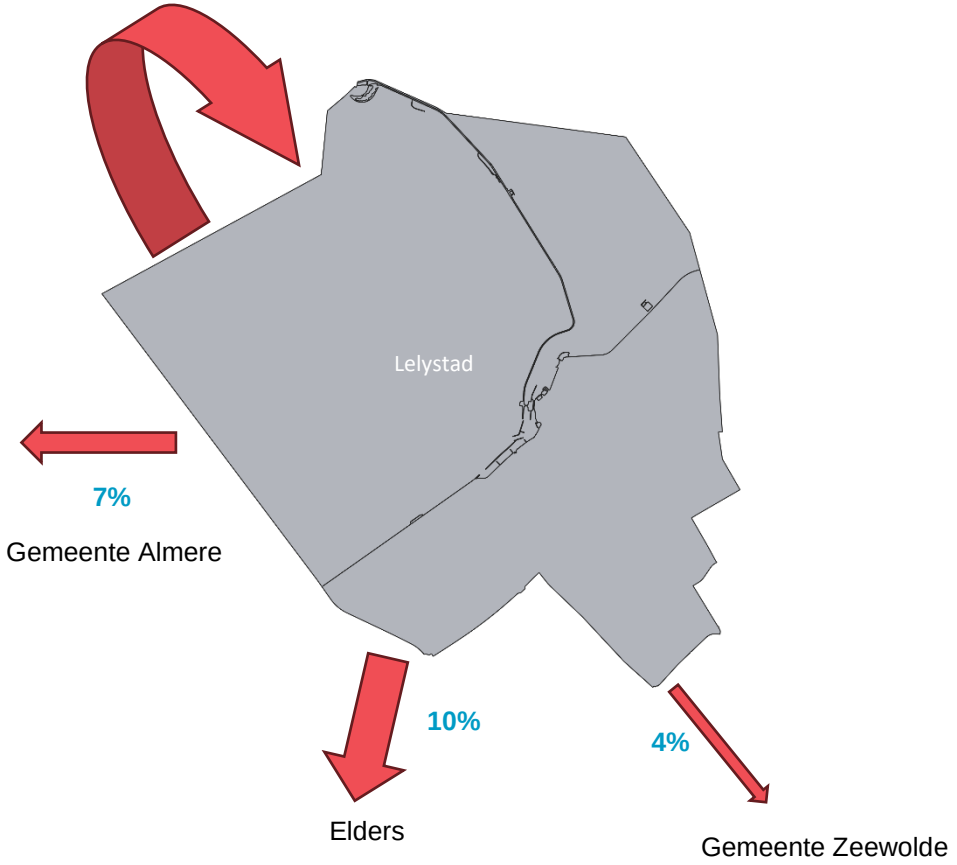
Uitgaande pendel: voornamelijk buurgemeenten

Wat betreft de uitgaande pendel van arbeidsmigranten die in de gemeente Lelystad wonen maar elders werken, zien we vooral een relatief sterke relatie met de gemeente Almere. Ongeveer 7 procent van de arbeidsmigranten die woonachtig zijn in Lelystad werkt namelijk in die gemeente. Daarnaast pendelen ook relatief veel arbeidsmigranten vanuit Lelystad naar de gemeente Zeewolde (4 procent). Andere bestemmingsgemeenten zijn: Harderwijk (2 procent), Urk (2 procent), Dronten (1 procent), Kampen (1,3 procent), Noordoostpolder (1 procent), Amersfoort (1 procent), Elburg (0,7 procent), Hilversum (0,5 procent) en Nunspeet (0,4 procent)

Inkomende pendel: is beperkt, maar afkomstig van buurgemeenten

De inkomende pendel (woont elders en werkt in Lelystad) van werkende arbeidsmigranten is beperkt (het gaat in 2022 om bijna 300 arbeidsmigranten). We zien hier wederom een relatief sterke relatie met Almere. Ongeveer 30 procent van de inkomende pendel is afkomstig vanuit de gemeente Almere. Verder pendelen relatief veel arbeidsmigranten vanuit de gemeenten Dronten (26 procent) en Noordoostpolder (17 procent). Andere herkomstgemeenten zijn: Ermelo (9 procent), Amsterdam (8 procent), Harderwijk (6 procent) en Zeewolde (4 procent).

79% **woont én werkt in de gemeente Lelystad**



De meeste arbeidsmigranten die in de gemeente Lelystad wonen, werken hier ook (79 procent)

2.3 Kwalitatieve woonbehoefte

Arbeidsmigranten algemeen

De kwaliteit van huisvesting speelt een steeds belangrijkere rol als vestigingsfactor. In een woonwensenonderzoek[1] onder arbeidsmigranten zijn de volgende aspecten genoemd:

- Bij voorkeur een oppervlakte tussen de 12 en 25 vierkante meter
- Het delen van een badkamer en keuken is acceptabel, maar de slaapkamer is bij voorkeur privé
- Idealiter staat de woning binnen een straal van 10 kilometer van de werklocatie
- Aanwezigheid van Wi-Fi
- Sportvoorzieningen en een winkel met producten uit het thuisland

Uit dit onderzoek blijkt verder dat arbeidsmigranten liever niet via de werkgever of het uitzendbureau huren (hetgeen ook blijkt uit adviezen Commissie Roemer), maar via een particuliere (onafhankelijke) verhuurder. Het woonmilieu maakt weinig uit, zolang er maar wel voorzieningen en winkels in de buurt zijn; liefst op fiets- of loopafstand.

De impact van verblijfsduur op woonbehoeften

De verblijfsduur van de arbeidsmigrant in Nederland beïnvloedt de woonbehoeften. Er bestaan duidelijke verschillen tussen de behoeften van arbeidsmigranten die hier kort tot middellang verblijven en diegene die voor een lange termijn in Nederland zijn.

Naarmate arbeidsmigranten langer verblijven, neemt het belang van de directe woonomgeving toe. Aspecten zoals leefbaarheid, toegang tot natuur en voorzieningen etc. worden dan belangrijker ten opzichte van bijvoorbeeld bereikbaarheid[1]. Bovendien hebben arbeidsmigranten die voor een langere tijd in Nederland verblijven vaak een grotere behoefte aan een eigen, persoonlijke woonruimte[2].

Woonbehoeften short- en mid-stay arbeidsmigranten

Over het algemeen zijn short-stay en mid-stay arbeidsmigranten aangewezen op flexwonen en gemeubileerde verhuur[3].

De behoefte bij short- en mid-stay arbeidsmigranten is gericht op woonplekken die op zijn minst aan de SNF-norm voldoen, maar bij voorkeur aan een hogere standaard[2]. Deze SNF-norm omvat verschillende aspecten zoals bezetting, ruimte, daglicht en verwarming, sanitair, hygiëne, voorzieningen, (brand)veiligheid, onderhoud en beheer en informatievoorziening. Elk van deze aspecten bevat specifieke eisen waaraan de accommodatie moet voldoen[4]. Ondanks de overeenkomsten in de behoeften van short- en mid-stay arbeidsmigranten, zijn er ook enkele verschillen.

Short-stay arbeidsmigranten: niet te duur is essentieel

Short-stay arbeidsmigranten hebben niet de intentie om langdurig te verblijven en zoeken meestal naar goedkope, korte termijn woonoplossingen. Zij hebben doorgaans relatief weinig behoefte aan het opbouwen van een lokaal bestaan en integreren slechts in beperkte mate[5]. Het vinden en inrichten van een eigen woning heeft veelal geen prioriteit[3], de focus is dan ook vooral gericht op flexibele en tijdelijke huisvesting, zoals kamerverhuur met gedeelde centrale voorzieningen[6,2]. Het delen van faciliteiten binnen zekere grenzen, zoals keukens en sanitaire voorzieningen, wordt doorgaans niet als problematisch ervaren.

Mid-stay arbeidsmigranten: hogere eisen dan short-stay migranten

Mid-stay arbeidsmigranten zijn arbeidsmigranten die 1 tot 3 jaar verblijven. Vaak weten deze arbeidsmigranten niet zeker of ze zich hier permanent willen vestigen. Mid-stay arbeidsmigranten hebben over het algemeen meer behoefte aan kwaliteit en privacy dan short-stay arbeidsmigranten[7]. Ook vinden ze het hebben van ruimte en comfort belangrijker[8]. Ze hechten waarde aan een eigen kamer, kookgelegenheid en eigen sanitaire voorzieningen. Hoewel ze de voorkeur geven aan eigen voorzieningen, zijn ze bereid om bepaalde faciliteiten te delen[3].

[1] Bron: Decisio (2021)
[2] Bron: Decisio (2024)
[3] Bron: Iersel (2019)
[4] Bron: Stichting Normering Flexwonen (2024)
[5] Bron: KAFRA Housing (2022)
[6] Bron: Tim Polman (2018)
[7] Bron: Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten (2019)
[8] Bron: Conclusr Datacollection Services (2018)

Long-stay arbeidsmigranten komen terecht in op de reguliere woningmarkt

Long-stay arbeidsmigranten zijn arbeidsmigranten die meer dan drie jaar in Nederlands verblijven[3]. Hoewel het merendeel van hen uiteindelijk (toch) terugkeert naar het thuisland, hebben ze wel de behoefte om te integreren en te participeren[8, 3]. De wens tot integratie kan invloed hebben op hun keuze voor een woonlocatie[5].

De long-stay arbeidsmigranten hebben meer behoefte aan een zelfstandige woonruimte; en dus niet twee mensen op één kamer[5,2]. Wat betreft de huisvesting voor long-stay betekent het zij zich richten op de reguliere woningmarkt[2, 8]. De meeste komen in de (sociale) huur terecht, terwijl een beperkt deel zich richt op de koopsector[2]. Gelet op het inkomen van deze groep en de stijgende koopprijzen, gaan we ervan uit dat een toenemend deel van de long-stay arbeidsmigranten een woning in het huursegment zal zoeken; zowel sociale huur als middenhuur [2].

3. Economische situatie

3.1 Aantal werkende arbeidsmigranten

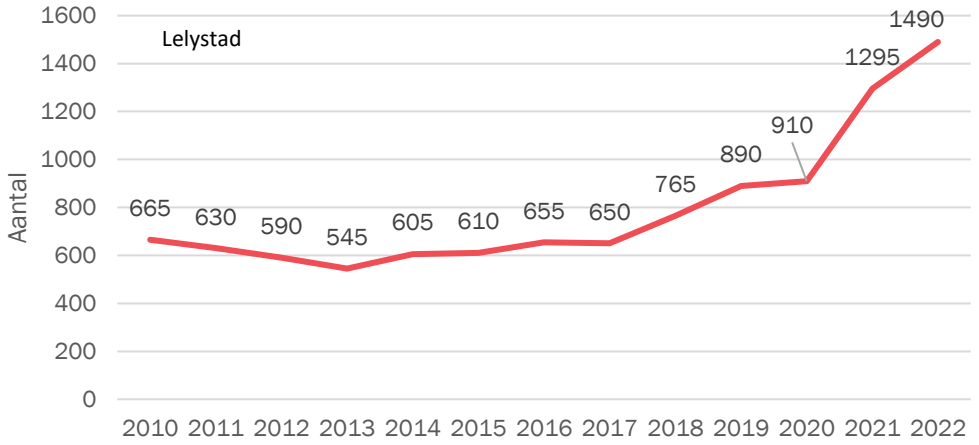
2022: circa 3.000 werkende arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad

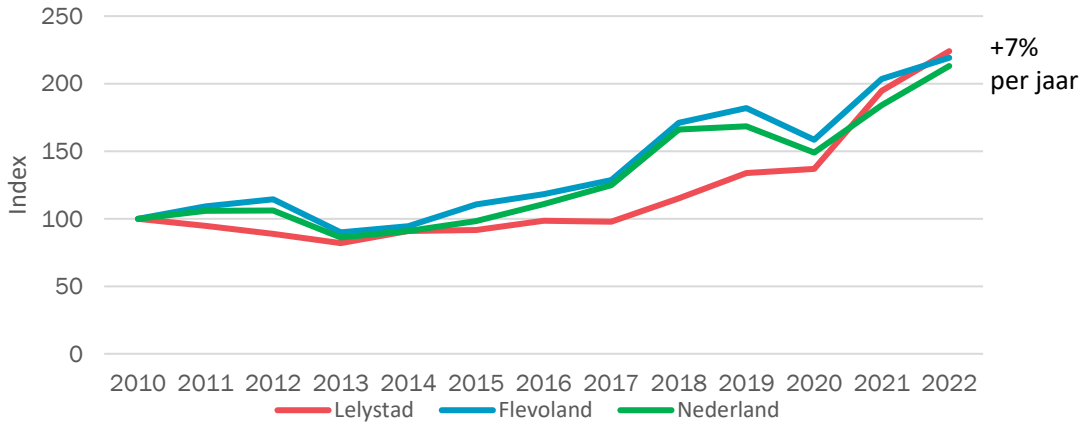
In 2022 werkten naar schatting circa 3.000 arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad. Het gaat dan om arbeidsmigranten die in Lelystad wonen, maar ook om arbeidsmigranten die elders woonachtig zijn.

Het aantal werkende arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad bestaat uit 1.490 arbeidsmigranten waarvan bekend is dat hun werkgever is gevestigd in Lelystad en 1.470 arbeidsmigranten waarvan we inschatten dat hun werkgever waarschijnlijk ook in Lelystad gevestigd is.

Vestigingsadres werkgever

Het komt voor dat de werklocatie van arbeidsmigranten geregistreerd is als het (hoofd)vestigingsadres van de werkgever. In het geval dat via een uitzendbureau gewerkt wordt, is dat vrijwel altijd niet de daadwerkelijke werklocatie. Bijvoorbeeld, vanuit een uitzendbureau gevestigd in Groningen werkzaam zijn in Lelystad, maar geregistreerd staan als 'werkende' op het vestigingsadres van het Groninger uitzendbureau. Dit is administratief correct, maar geeft niet weer wat er in de praktijk daadwerkelijk gebeurt. Op basis van woon-werk gegevens hebben we inzicht in deze 'onlogische' woon-werklocaties waardoor we deze administratieve 'omissie' kwantitatief kunnen maken. Hierdoor is het waarschijnlijk dat nog eens ruim 1.470 arbeidsmigranten als 'werkzaam in de gemeente Lelystad' aangewezen kunnen worden.





Gemiddeld jaarlijkse stijging van 7 procent

In 2022 was van 1.490 arbeidsmigranten bekend dat hun werkgever gevestigd was in Lelystad. Dit aantal is tussen 2010 en 2022 meer dan verdubbeld, wat neerkomt op een gemiddeld jaarlijkse stijging van 7 procent. In 2020 vlakte de stijgende trend af als gevolg van corona, maar was er nog wel sprake van een toename van het aantal arbeidsmigranten. Vanaf 2020 neemt het aantal arbeidsmigranten weer (sterk) toe.

De gemiddeld jaarlijkse groei van 7 procent tussen 2010 en 2022 was vergelijkbaar met de ontwikkeling in de provincie Flevoland en Nederland.

Lelystad minder conjunctuurgevoelig

De ontwikkeling van het totaal aantal werkende arbeidsmigranten, waarvan de vestigingslocatie van de werkgever bekend is, is in Lelystad sinds 2010 minder conjunctuurgevoelig geweest in vergelijking met wat er in de provincie Flevoland en Nederland gebeurde. Want, tijdens de financiële crisis van 2012/2013 en de coronaperiode in 2020/2021 nam het aantal arbeidsmigranten in Flevoland en Nederland af, terwijl in Lelystad deze daling uitbleef of veel kleiner was.

.

3.3 Werkgevers arbeidsmigranten

2022: een op de vijf arbeidsmigranten heeft werkgever in de groothandel

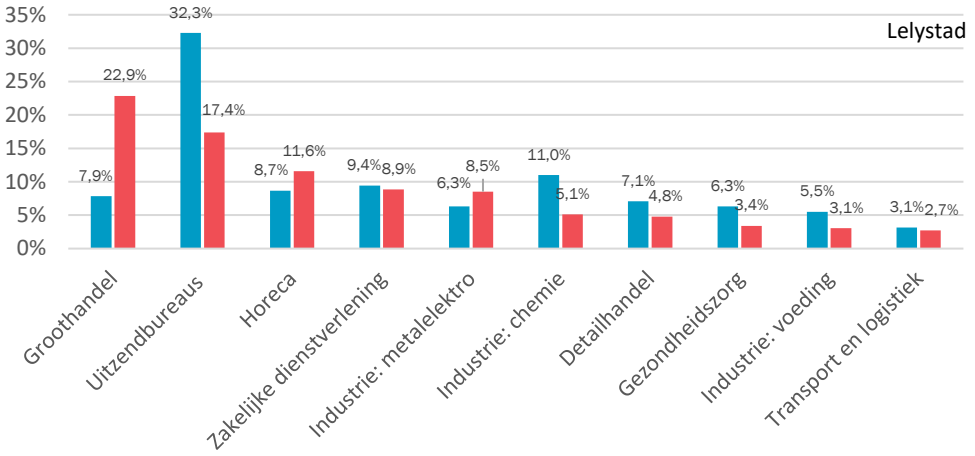
In de gemeente Lelystad werkt het merendeel van de arbeidsmigranten bij een werkgever in de groothandel (23 procent), gevolgd door de uitzendbureaubranche (17 procent) en de horeca (12 procent). Het is onbekend naar welke werkgevers arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werken, worden uitgezonden.

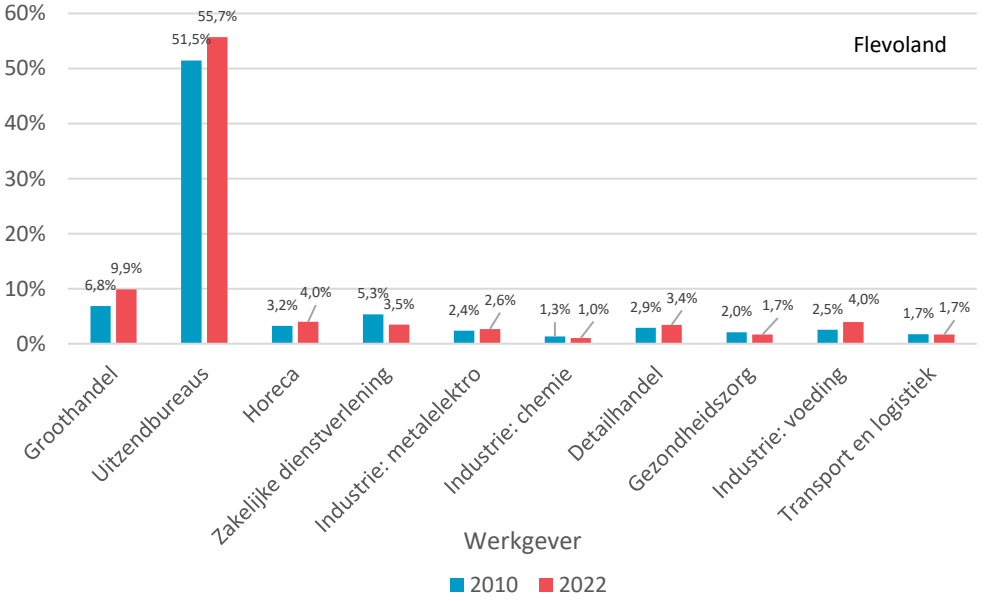
Lelystad: vergelijking bedrijfssectoren met 2010

In de periode van 2010 tot en met 2022 zijn er verschuivingen te zien in de sectoren waar arbeidsmigranten in Lelystad werkzaam zijn. De meest opvallende veranderingen zijn in de sectoren groothandel en uitzendbureaus. Het aandeel arbeidsmigranten dat actief is bij een werkgever in de groothandelssector is namelijk gestegen van 8 naar 23 procent, terwijl het aandeel dat via een uitzendbureau werkt, afnam van 32 naar 17 procent. Verder nam het aantal arbeidsmigranten met een werkgever in de horeca en industrie (metaalelektro) ook toe tussen 2010 en 2022.

Lelystad: groot aandeel in groothandel

Voor Flevoland was (in 2022) vooral de uitzendbranche het meest omvangrijk als werkgever. Bijna 56 procent van de arbeidsmigranten in Flevoland was actief via een uitzendbureau. Dit percentage ligt bijna 40 procentpunt hoger dan in Lelystad. Als gevolg hiervan is het aandeel arbeidsmigranten in de overige sectoren in Flevoland relatief beperkt. Ook de sector groothandel, de belangrijkste sector in Lelystad in 2022, was in Flevoland significant lager dan in Lelystad. Dit percentage is namelijk ongeveer 13 procentpunt lager dan in Flevoland.





De meeste arbeidsmigranten in Lelystad werken bij werkgever in de groothandel (23 procent)

3.4 Verblijfsduur arbeidsmigranten

2022: vooral short-stay arbeidsmigranten (verblijf < 1 jaar)

Het grootste deel van het aantal arbeidsmigranten in 2022 betrof short-stay arbeidsmigranten; het ging om 46 procent.

Het aandeel mid-stay arbeidsmigranten, die 1 tot 3 jaar verblijven, was in 2022 37 procent van het totaal. De groep long-stay arbeidsmigranten, met een verblijfsduur van meer dan 3 jaar, bedroeg 17 procent van het totaal.

Het aandeel short-stay arbeidsmigranten wisselt van jaar tot jaar, maar bedraagt in de periode 2018 tot en met 2022 gemiddeld ruim 36 procent. Tegelijkertijd is het aandeel long-stay arbeidsmigranten tussen 2018 en 2022 elk jaar gedaald, van 29 procent in 2018 naar 17 procent in 2022.

Jaar	Short-stay (< 1 jaar)	Mid-stay (1 tot 3 jaar)	Long-stay (3 jaar of langer)
2018	34%	37%	29%
2019	33%	40%	27%
2020	33%	43%	23%
2021	36%	44%	20%
2022	46%	37%	17%
Gemiddeld	**36,5%**	**40,3%**	**23,2%**

3.5 Herkomst arbeidsmigranten

Herkomst: meeste arbeidsmigranten afkomstig uit Polen, vooral aandeel Roemenen en Spanjaarden neemt toe

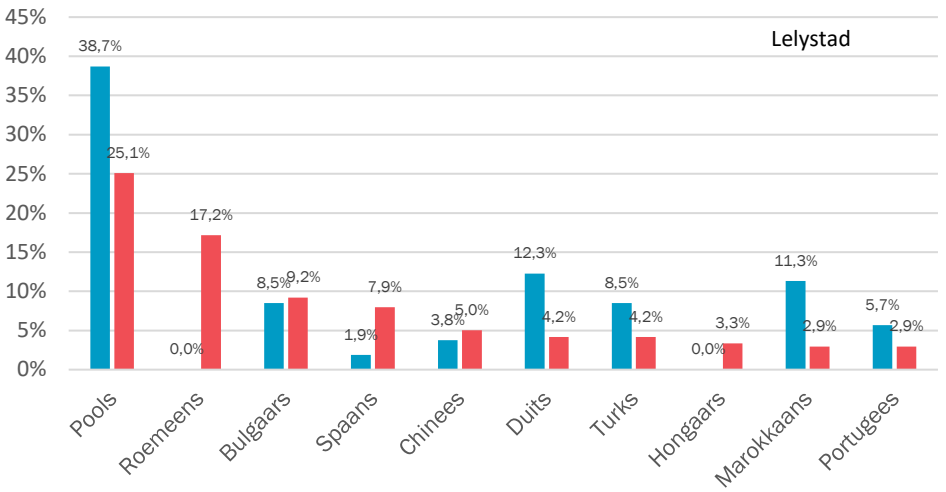
In 2022 was 25 procent van het aantal werkende arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad van Poolse afkomst. Andere belangrijke herkomstlanden zijn Roemenië (17 procent), Bulgarije (9 procent) en Spanje (8 procent).

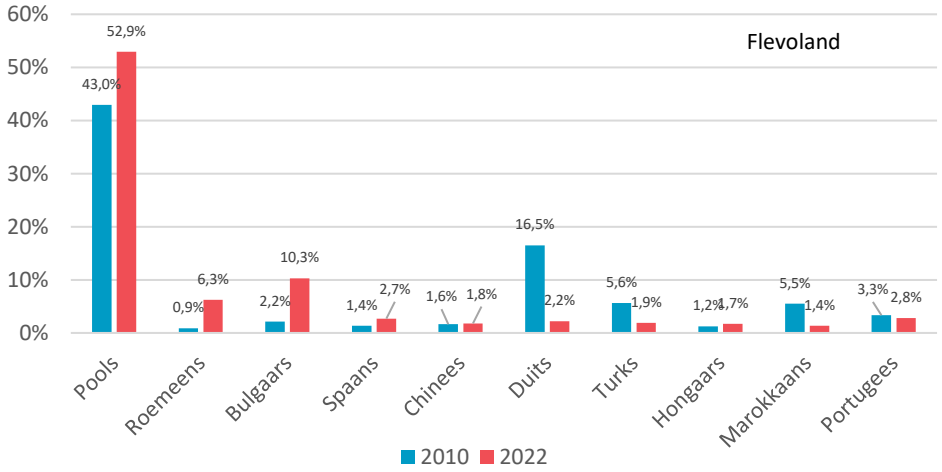
Aanzienlijke stijging van Roemenen en Spanjaarden

Bij de vergelijking met de gegevens uit 2010 valt op dat het aandeel arbeidsmigranten uit Roemenië en Spanje aanzienlijk is gegroeid, met respectievelijk 17 en 6 procentpunt. Verder is opmerkelijk dat het aandeel arbeidsmigranten uit Polen significant is afgenomen van 39 naar 25 procent. Daarnaast is er ook sprake van een aanzienlijke afname in het aandeel arbeidsmigranten uit Duitsland en Marokko.

Poolse arbeidsmigranten sterker vertegenwoordigd in Flevoland dan in Lelystad

Voor Flevoland geldt, net als in Lelystad, dat het aandeel Poolse arbeidsmigranten in 2022 het omvangrijkst is. Het percentage Polen is in Flevoland echter significant hoger dan in Lelystad, ongeveer 28 procentpunt meer. Daarnaast is ook in Flevoland het aandeel Roemeense en Bulgaarse arbeidsmigranten relatief omvangrijk. Voor de Roemeense arbeidsmigranten ligt het percentage echter ongeveer 11 procentpunt lager. Daarentegen is het aandeel Bulgaarse arbeidsmigranten in Flevoland en Lelystad ongeveer gelijk.





De meeste arbeidsmigranten (25 procent) zijn van Poolse afkomst; toenemend aantal Roemeense en Spaanse arbeidsmigranten

3.6 Leeftijd arbeidsmigranten

2022: grootste deel arbeidsmigranten 35-45 jaar

Het merendeel (33 procent) van de arbeidsmigranten in Lelystad is tussen de 35 en 45 jaar oud, gevolgd door de leeftijdsgroep 25 tot 35 jaar (32 procent).

Lelystad: toename in gemiddelde leeftijd

Van 2010 tot 2022 is een verschuiving zichtbaar in de leeftijdsverdeling in Lelystad. Er is een daling in het aandeel arbeidsmigranten in de jongere leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en 25 tot 35 jaar. Daarnaast zien we een stijging in het aandeel in de oudere groepen van 35 tot 45 jaar en 45 tot 55 jaar. Dit wijst op een toename van de gemiddelde leeftijd van de arbeidsmigranten in deze periode.

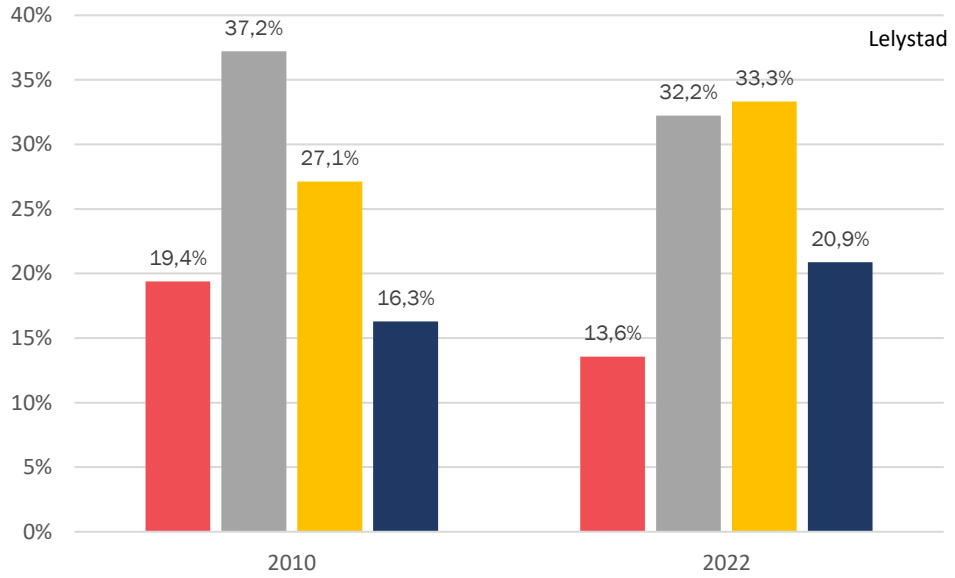
Lelystad minder leeftijdsgroepen vergeleken met de provincie

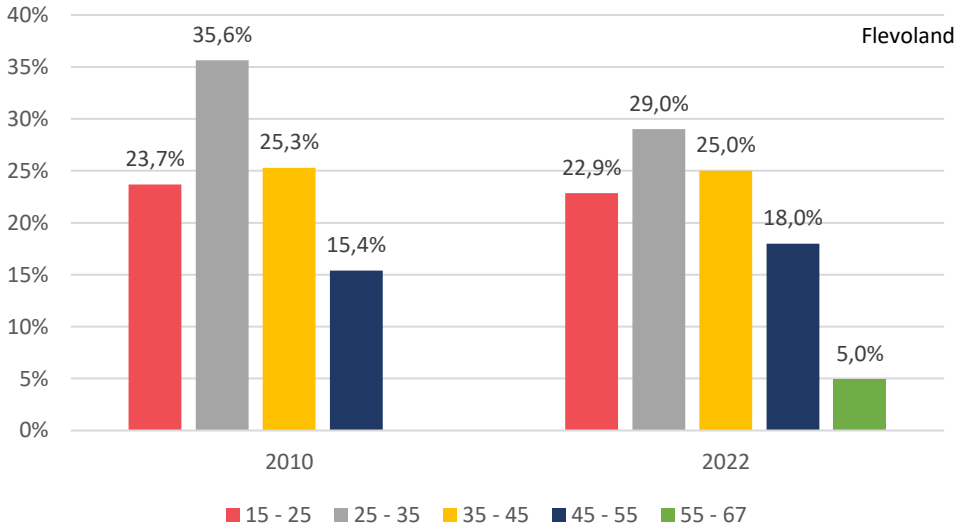
De leeftijdsverdeling van arbeidsmigranten in Lelystad komt in 2022 sterk overeen met die van de provincie Flevoland. In beide gebieden vormen de leeftijdscategorieën van 25 tot 35 jaar en 35 tot 45 jaar de grootste groepen. Opvallend is dat in Flevoland het aandeel arbeidsmigranten 8 procentpunt hoger is in de leeftijdsgroep van 15 tot 25 jaar. Bovendien, in tegenstelling tot Lelystad, kent Flevoland ook een aandeel (5 procent) arbeidsmigranten in de categorie van 55 tot 67 jaar.

Stijging leeftijd van jongeren, verschil bij ouderen in Lelystad en Flevoland

De ontwikkeling van de leeftijd van arbeidsmigranten in Lelystad en Flevoland vertonen gelijkenissen. Het aandeel arbeidsmigranten met een leeftijd tussen de 15 tot 25 jaar en 25 tot 35 jaar nam namelijk ook toe in Flevoland. Verder zien we ook voor beide regio's een stijging in het aandeel arbeidsmigranten van 45 tot 55 jaar.

Daarentegen zijn er ook duidelijke verschillen in de ontwikkeling van de andere leeftijdsgroepen van 2010 tot 2022. De arbeidsmigranten met een leeftijd van 35 tot 45 jaar blijft namelijk, in tegentelling tot Lelystad, constant in Flevoland. Ook zien we een stijging in het aandeel in de leeftijdsgroep 55 tot 67 jaar in Flevoland.





3.7 Prognose

Op basis van economische ontwikkeling zijn prognoses opgesteld van de te verwachten ontwikkeling van het aantal arbeidsmigranten in 2025 en 2030. Hierbij is ook een onderscheid gemaakt naar verblijfsduur.

Prognose achtergrond

Voor de prognose baseren we ons op de meeste recente (2015) regionaal-economisch prognoses op COROP-niveau. De verwachting is dat in 2024 een nieuwe editie van de scenariostudie wordt gepubliceerd. Deze zogenaamde 'WLO-scenario's' (Welvaart en Leefomgeving) worden opgesteld door het PBL (Planbureau voor de Leefomgeving) en het CPB (Centraal Planbureau) en zijn de basis voor veel beleidsbeslissingen op het gebied van de fysieke leefomgeving in Nederland. Voor de regionaal-economische ontwikkeling gaan we uit van een WLO-laag en WLO-hoog scenario. Het WLO-hoog scenario combineert een relatief hoge bevolkingsgroei met een hoge economische groei. Het WLO-laag scenario gaat een beperkte demografische ontwikkeling samen met een gematigde economische groei.

Tussen 950 tot 1.550 extra woonachtige arbeidsmigranten in Lelystad in 2025

De prognoses voor de gemeente Lelystad laten zien dat, afhankelijk van het economische scenario, het aantal arbeidsmigranten verder toeneemt. Deze toename bedraagt in 2025 naar verwachting 950 (WLO-hoog) tot 1.550 (trend) extra arbeidsmigranten.

Tot en met 2030 verwachten we voor Lelystad een toename van 2.650 tot 4.950 arbeidsmigranten.

Aantal in Lelystad wonende arbeidsmigranten (BRP-geregistreerd en schatting van niet BRP-geregistreerd)	2022	2025	2030
Prognose: conform scenario WLO-hoog (+4,1% per jaar)	7.050	8.000	9.700
Prognose: conform trend Lelystad 2010-2022 (+7% per jaar)	7.050	8.600	12.000
Additioneel aantal: conform WLO-hoog	-	950	2.650
Additioneel aantal wonende arbeidsmigranten: conform trend	-	1.550	4.950
Op basis prognose scenario WLO-hoog:			
Short (< 1 jaar)	36,5%	350	970
Mid (1 tot 3 jaar)	40,3%	400	1.070
Long (3 jaar of langer)	23,2%	200	610
Totaal	**100%**	**950**	**2.650**
Op basis van prognose conform trend:			
Short (< 1 jaar)	36,5%	570	1.810
Mid (1 tot 3 jaar)	40,3%	620	1.990
Long (3 jaar of langer)	23,2%	360	1.150
Totaal	**100%**	**1.550**	**4.950**

WLO-hoog: toename short-stay +350 tot en met 2025, +970 tot en met 2030

Op basis van de verdeling van de verblijfsduur van arbeidsmigranten in Lelystad, betekent de verwachte toename van het aantal arbeidsmigranten in de gemeente Lelystad het volgende: voor short-stay verwachten we een toename van tenminste 350 arbeidsmigranten in 2025. Tot en met 2030 verwachten we een toename van bijna 970 arbeidsmigranten (voor short-stay; in het WLO-hoog scenario). Wanneer de trend (2010-2022) wordt gevolgd dan zijn de aantallen extra arbeidsmigranten in 2025 en 2030 hoger dan in het WLO-scenario.

Bijlage: methodiek, definities en registratiegraad

Cijfers internationale werknemers

Het CBS geeft geaccrediteerde organisaties toegang tot de databestanden op basis waarvan het CBS haar statistieken opstelt (CBS Microdata). Decisio heeft toegang tot CBS Microdata en gebruikt dit om de 'Monitor Internationale Werknemers' op te stellen. Binnen deze monitor zoomen we onder meer specifiek in op arbeidsmigranten. Voor de monitor koppelt Decisio binnen CBS Microdata contract-informatie van arbeidsmigranten in Nederland aan verschillende persoonsgegevens. Op gemeenteniveau en (deels) op postcodeniveau geeft de monitor vervolgens onder meer inzicht in:

- Het aantal internationale werknemers dat in een regio woont en/of werkt
- In welke sector zij werkzaam zijn en wat zij verdienen
- Hoe lang zij in Nederland economisch actief zijn
- Waar ze vandaan komen, hoe oud ze zijn en hoe zij wonen

Definities

Internationale werknemer: is een economisch-actieve persoon met alleen een buitenlandse nationaliteit (oftewel deze persoon heeft niet de Nederlandse nationaliteit) en die in loondienst is bij een in Nederland gevestigde organisatie. Voor deze persoon wordt loonheffing afgedragen aan de Belastingdienst.

- Kenniswerker: is een internationale werknemer die gerekend wordt tot de groep kenniswerkers waarbij een minimale looneis gesteld is voor twee leeftijdsgroepen. De leeftijdsgebonden loongrenzen zijn afgeleid van de landelijke Kennismigrantenregeling. Deze groep 'kenniswerkers' valt niet binnen de scope van dit onderzoek.
- Arbeidsmigrant: is een internationale werknemer die minder verdient dan de gestelde minimale looneis(en) voor de kenniswerker.
- Short-stay: verblijf van korter dan een jaar
- Mid-stay: verblijf van een tot drie jaar
- Long-stay: verblijf van drie jaar of langer

BRP en registratiegraad

Het komt voor dat het woonadres van een arbeidsmigrant niet bekend is via de CBS Microdata. Dat kan meerdere redenen hebben. Bijvoorbeeld doordat de arbeidsmigrant, bij seizoensgebonden arbeid, minder dan vier maanden in Nederland verblijft en zich niet bij de gemeente inschrijft (dat is ook geen wettelijke plicht). Of het kan voorkomen dat de arbeidsmigrant onbekend is met het proces van inschrijving en/of zich niet wil inschrijven vanwege de angst voor het verliezen van rechten in het land van herkomst. Het aantal geregistreerde arbeidsmigranten via de CBS Microdata is dus waarschijnlijk een onderschatting van het daadwerkelijke aantal arbeidsmigranten.

Er zijn diverse onderzoeken uitgevoerd naar de registratiegraad onder arbeidsmigranten. Onderzoek van de Universiteit Utrecht en de Erasmus Universiteit wijst uit dat binnen de totale populatie arbeidsmigranten in Nederland circa 50 procent zich registreert. De Erasmus Universiteit en het voormalige Nicis Institute schatten de registratiegraad onder arbeidsmigranten in eerder onderzoek hoger in: op circa 66 procent. Onderzoek van het Risbo (een onderzoeksinstituut van de Erasmus Universiteit Rotterdam) komt uit op een registratiegraad van circa 45 procent. De rekenmethode in dit laatste onderzoek is goed gedocumenteerd en betrouwbaar. Het aandeel niet-geregistreerden is daarbij afgeleid uit loongegevens van de Belastingdienst over personen met een **nationaliteit** uit Midden- en Oost-Europa die wel loonbelasting afdragen, maar niet in de BRP zijn geregistreerd. We hebben we op basis van deze stelregel een inschatting gemaakt voor de gemeente Lelystad.