19 september 2022

Beste leden van de gemeenteraad,
Beste leden van het college van B&W,

Voor het zomerreces boden wij u in onze brief d.d. 13 juni jl. (verspreid via de griffie) een aantal handvatten aan die behulpzaam kunnen zijn bij het maken van een beleidskader voor het huisvesten van internationale medewerkers. Met dit schrijven willen wij nogmaals uw aandacht vestigen op de noodzaak om werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters de wettelijke ruimte te bieden om binnen de door u gestelde kaders extra huisvesting voor deze doelgroep te kunnen realiseren.

Extra instrument
Het tekort aan kwalitatief goede huisvestingslocaties speelt in alle sectoren en in iedere gemeente, dus ook in de uwe. De druk op de woningmarkt is extreem hoog en de planologische ruimte voor nieuwe ontwikkelingen wordt in veel gemeenten steeds kleiner. Wij begrijpen dat de uitdaging om voor alle doelgroepen voldoende geschikte woonruimte te realiseren nog nooit zo groot is geweest. Echter, door ruimte te geven aan de realisatie van short- en midstay huisvestigingslocaties in het buitengebied binnen uw gemeente, kan het huisvesten van internationale medewerkers in reguliere woningen aan banden gelegd worden. U krijgt daarmee een extra instrument in handen om de druk op de reguliere woningmarkt te verlichten.

Onderdeel van de oplossing
Daarnaast kan de land- en tuinbouwsector – waar vaak vraag is naar tijdelijke huisvesting - nog op een andere manier bijdragen aan de oplossing voor de woningcrisis. Er zijn legio bedrijven, zowel in de productie als in de export, die – al dan niet in samenwerking met een uitzendbureau of huisvester – willen investeren in de realisatie van nieuwe huisvesting op eigen terrein. Dat biedt extra voordelen voor gemeenten. De druk op de ruimtevraag wordt hierdoor immers substantieel verlaagd. Daarnaast blijkt uit de praktijk dat de komst van huisvestingslocaties op eigen terrein tot veel minder weerstand bij burgers en omgeving leidt. De kwaliteit van de huisvesting kan geborgd worden door middel van een onafhankelijk keurmerk: AKF of SNF.

Als sector hebben we een digitaal inspiratieboek opgesteld met vijftien aansprekende voorbeelden van kwalitatief goede huisvestingslocaties in tuinbouwgebieden of op bedrijventerreinen. Dit boek bieden wij u in de bijlage van deze brief nogmaals aan. Ook wijzen wij u graag op de mogelijkheid om een werkbezoek te organiseren naar een gerealiseerde huisvestingslocatie in uw regio. Neem hiervoor contact met ons op via huisvesting@greenports-nederland.nl. Uiteraard zijn wij ook voor andere vragen via dit e-mailadres bereikbaar.

Wellicht ten overvloede wijzen wij u ook op het ondersteuningsprogramma internationale medewerkers van de VNG. Daar kunnen gemeenten terecht met vragen over alles wat komt kijken bij het huisvesten van internationale medewerkers. Het ondersteuningsprogramma is te bereiken via arbeidsmigranten@vng.nl.

Als sector zijn wij daarnaast altijd bereid mee te denken aan constructieve oplossingen in uw gemeente en wellicht benaderen we u binnenkort zelf om in gesprek te komen.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter bestuurlijke tafel
Huisvesting internationale medewerkers
Greenports Nederland

Voorzitter bestuurlijke tafel
Portefeuillehouder Ondernemerschap en Onderwijs
bij LTO Nederland

Bijlage1: link naar inspiratieboek ‘Een plek onder de zon’

Bijlage 1 Inspiratieboek

Nederland komt 120.000 plekken tekort voor de huisvesting van internationale medewerkers. Om de realisatie van voldoende nieuwe en kwalitatief goede huisvestingslocaties te stimuleren hebben LTO Nederland en Greenports Nederland gezamenlijk het inspiratieboek 'Een plek onder de zon' samengesteld.

Het boek inventariseert de succesfactoren uit de praktijk vanuit verschillende goede voorbeelden door heel Nederland. Het boek biedt bestuurders, gemeenten en ondernemers handvatten om de realisatie van passende huisvesting te versnellen.

U kunt het boek downloaden via de volgende link: ***Download hier het inspiratieboek***.

Een plek onder de zon

Inspiratieboek
tijdelijke huisvesting van

internationale medewerkers

Inhoud

Voorwoord 4

De urgentie van passende huisvesting voor internationale medewerkers 6

Hoe geven agrarische ondernemers vorm aan de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers? 8

Seizoensgebonden kortdurende huisvesting 17

Versnelling van de klimaattransitie en realisatie van huisvesting voor internationale medewerkers gaan hand in hand 18

Keurmerken voor de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers 30

Conclusies & Aanbevelingen 35

De succesfactoren voor versnelling 36

Naar publiek-private co-creatie en conceptontwikkeling 38

Meer informatie, bronnen en media: 40

Wesselman Flowers

"Als je weg wilt van wonen in slechte caravans of huizen in woonwijken, dan moet je kwaliteit bouwen en dat verdient zich niet terug in tien jaar"

Hoe passen gemeenten de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers in hun beleid?

Gemeente Horst aan de Maas 12

Gemeente Noordoostpolder 16

Gemeente Oisterwijk 21

Hoogweg Paprikakwerijen
"Alle huizen zijn aangesloten op ons aardwarmtenet."
32
Tiny House
"Versnelling van de klimaattransitie en nieuwe huisvesting voor internationale medewerkers gaan hand in hand'
14
Fruitbedrijf Masteling
"In een onzekere wereld ga je meer dingen zelf regelen."
24
18
Flower Tower
"De komst van internationale werknemers is structureel"
Royal Berry
"De gemeente en de provincie stimuleren waar zij kunnen"
26
Van Dijck Groenteproducties
"We hebben veel tijd gestoken in overleg met buurtbewoners."
20
Zachtfruitkwekerij Simons BV
"Er zijn beleidsregels opgesteld die ondernemers een duidelijk kader bieden"
28
10
Wijnen Square Crops
"Een privaat initiatief zonder een beroep op publieke middelen"

“Dit inspiratieboek

is bedoeld als **uitnodiging** om **samen**, met oog voor ieders belang, te werken aan de **ontwikkeling** van huisvesting

voor internationale medewerkers”

Voorwoord

Internationale werknemers zijn van grote waarde voor de Nederlandse land- en tuinbouw. Het bieden van goede huisvesting is een belangrijke voorwaarde voor degenen die hierheen komen om te werken. Het is aan de werkgevers om ervoor te zorgen dat deze huisvesting op orde is en blijft.

Op dit moment gaat het nog niet overal zoals wij dat als land- en tuinbouw zouden willen. Niet alle onderkomens zijn bijvoorbeeld gecertificeerd. Ook is er nog huisvesting die eigenlijk niet meer geschikt is om in deze tijd mensen onder te brengen. Tekorten en onvoldoende ontwikkelruimte zijn belangrijke oorzaken. Dat moet anders en dat kan anders.

Goede voorbeelden helpen daarbij. Daarom hebben we als agrarische sector dit inspiratieboek gemaakt. Bedoeld voor raadsleden, gemeentebesturen en agrarische ondernemers.

De voorbeelden in dit boek hebben allemaal iets gemeenschappelijks. Het gaat over huisvesting die ondernemers hebben gerealiseerd met hart voor hun mensen en omgeving. In overleg met de gemeente, buurtgenoten en andere spelers hebben zij prachtige kamers en units neergezet die bovendien duurzaam zijn. De huisvestingsprojecten zijn niet alleen in het voordeel van de betreffende bedrijven; ze leveren ook sociale, maatschappelijke en milieutechnische voordelen!

Voor de periode dat internationale medewerkers hier werken, vormt deze huisvesting een tweede thuis. Dat is wat mij betreft het toppunt van goed werkgeverschap. Het is dan ook mijn hoop en oproep dat deze voorbeelden inspireren en uitnodigen tot de ontwikkeling van meer kwalitatieve huisvesting voor internationale medewerkers in Nederland. Dat is belangrijk voor een concurrerende en innovatieve agrarische sector. Ook draagt dit bij aan het tegengaan van misstanden en oneigenlijk gebruik van huisvesting. Passende huisvesting voor internationale medewerkers speelt zodoende ook een belangrijke rol bij het verlagen van de druk op wijken en reguliere huisvesting. Kortere reistijden bovendien en een prettige woonomgeving zorgen voor tevreden werknemers.

Dit inspiratieboek is bedoeld als uitnodiging om samen, met oog voor ieders belang, te werken aan de ontwikkeling van huisvesting voor internationale werknemers. De voorbeelden zijn bedoeld als inspiratie en de aanbevelingen om ermee aan de slag te gaan. Laten we afspreken dat in een volgende versie úw huisvestingsproject als goed voorbeeld wordt genoemd.

Veel leesplezier!

Sjaak van der Tak
Voorzitter LTO Nederland

De urgentie van passende huisvesting voor internationale medewerkers

Dit boek bundelt goede voorbeelden hoe ondernemers in de land- en tuinbouw hun internationale medewerkers tijdelijk huisvesten.

Daarmee geven zij niet alleen invulling aan goed werkgeverschap maar leveren zij ook een positieve bijdrage aan de bredere maatschappelijke opgave om de groeiende groep internationale medewerkers in Nederland van fatsoenlijke huisvesting te voorzien. Deze opgave is niet te onderschatten; het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (ook wel bekend als 'Commissie Roemer') schat dat Nederland op dit moment een tekort heeft van 120.000 passende huisvestingsplekken. Dit zet een rem op een innovatief en concurrerend agrarisch ondernemerschap en economische transitie, schept risico's op misstanden en legt een oneigenlijke druk op wijken, buurten en de reguliere huisvestingsopgaven.

Zodoende wil dit boek ook inspireren, aanjagen en versnellen. Te vaak verdwijnen nieuwe huisvestingsinitiatieven in een la; vaak om de verkeerde redenen.

De groep internationale medewerkers in Nederland groeit sterk. Onderzoek door onderzoeks- en adviesbureau Decisio op basis van CBS-cijfers, toont aan dat er in 2020 540.600 internationale medewerkers werkzaam waren in Nederland. Zij verwacht dat dit aantal met 2,5 tot 4,5 procent gaat toenemen naar 592.000 tot 840.000 in 2030. Verder toont deze analyse aan dat velen van hen hier slechts tijdelijk werken en wonen: een groot deel werkt als uitzendkracht en de duur van het individuele verblijf in Nederland neemt af. Dit versterkt de noodzaak voor een goede en passende woonvoorraad voor mensen die slechts tijdelijk naar Nederland komen om te werken; niet in de laatste plaats om te voorkomen dat deze groep de druk op de reguliere woningmarkt verder vergroot.

Het belang van internationale medewerkers voor de Nederlandse economie mag niet onderschat worden. Vele verschillende sectoren in Nederland werken met en kunnen niet zonder deze werknemers. Analyse door SEO Economisch Onderzoek toont aan dat internationale medewerkers uit Midden- en Oost-Europese landen 11 miljard euro bijdragen aan de Nederlandse economie. Na aftrek van de uitgekeerde beloning aan de internationale medewerker blijft hier ruim 5 miljard euro van over, ongeveer 300 euro per Nederlander. Uit dit onderzoek blijkt bovendien dat er geen sprake is van verdringing van het lokale arbeidsmarkt aanbod in Nederland.

Ook in de agrarische sectoren werken veel internationale medewerkers. Het werk is veelal tijdelijk; vaak gebonden aan een seizoen, een teelt en/of een oogst. Anderzijds is het werk in Nederland langer dan één oogst of seizoen, bijvoorbeeld in de productie, veredeling of handel. Maar de tijdelijkheid gaat ook uit van de medewerker zelf. De medewerker combineert het werk in Nederland met andere werkzaamheden of bij andere werkgevers en/of sectoren, dan waarvoor hij/zij oorspronkelijk naar Nederland kwam. Niet zelden werken agrariërs met eenzelfde groep mensen gedurende een jaarlijks terugkerende tijdelijke piek. Toch, in het complex van al deze tijdelijke huisvestingsbehoeften ligt er een structurele behoefte om mensen een fatsoenlijk tijdelijk verblijf te bieden. Dit resulteert in een specifieke huisvestingswens en -opgave. Een opgave die niet concurreert met andere huisvestingsopgaven, maar wel maatwerk vraagt op het gebied van kwaliteit, comfort, beheer, ruimtelijke inpassing en relaties met de omgeving en lokaal bestuur. Het gaat hierbij ook niet zelden om huisvesting direct op of bij de agrarische productielocatie. Dit benadrukt nogmaals dat deze huisvesting geenszins hoeft te concurreren met meer reguliere huisvestingsopgaven zoals bijvoorbeeld starters- en eengezinswoningen.

"Meer passende huisvesting voor internationale medewerkers levert maatschappelijke voordelen op. De druk op de reguliere woningmarkt wordt verlicht en verkeersstromen worden beperkt."

"Om kwalitatief personeel te werven, binden, behouden én laten terugkomen in een volgend seizoen, is huisvesting een prioriteit."

Tegen de achtergrond van een meer turbulente economie en vergrijzende samenleving willen agrarische ondernemers meer regie nemen om hun onderneming, dienstverlening en productie te organiseren. Huisvesting van tijdelijk personeel uit Europa vormt hierin een steeds crucialere schakel. Om kwalitatief personeel te werven, binden, behouden én laten terugkomen in een volgend seizoen, is huisvesting een prioriteit. Dat stimuleert de ondernemer deze huisvesting voortvarend op en aan te pakken en dit vertaalt zich in investeringen: het is business critical.

Gemeenten weten niet altijd raad met deze tijdelijke huisvestingsbehoefte en woonopgave. Het valt veelal tussen het ruimtelijke en beleidsmatige wal en schip. Of gemeenten hebben geen specifiek beleid, of regels zijn onvoldoende toegesneden op deze specifieke - tijdelijke - woonbehoefte. Het wordt vaak geïnterpreteerd als iets dat bovenop bestaande opgaven komt en concurreert met woningen voor de lokale bevolking. Het tegenovergestelde is juist waar. Door passende huisvestingslocaties voor internationale medewerkers te realiseren, wordt de druk op de reguliere woningmarkt verlicht. Daarnaast worden geïsoleerde excessen in de beeldvorming niet zelden tot de norm gemaakt. Dit maakt een nuchtere conversatie over legitieme kansen, zorgen en belangen in economie en maatschappij lastig tot onmogelijk. Toch tonen de voorbeelden ook dat er gemeenten zijn die hun nek wel uitsteken en met ondernemers, bewoners en andere belanghebbenden tot goede en creatieve oplossingen komen. Zij bieden ruimte aan een dynamische economie en arbeidsmarkt en ondersteunen innovatieve woonoplossingen. Oplossingen die niet alleen tot gedragen beleidsstukken komen, maar ook echt tot meer huisvestingsplekken leiden.

De voorbeelden tonen de ambitie van agrarische ondernemers. Hun visie op de huisvesting zelf, maar ook op het proces van ontwikkeling. Die ambitie zit in de noodzaak huisvesting te organiseren en te realiseren, maar ook in het streven dit in goede afstemming met de omgeving, partners en het ruimtelijke karakter te doen. De publiek-private samenwerking resulteert in passende huisvesting die bovendien ook tot maatschappelijk voordelen leidt: de druk op de reguliere woningmarkt wordt verlicht en verkeersstromen worden beperkt. Ook interessant is dat de ambities van deze agrarische ondernemers steeds meer parallel lopen met ambities op het gebied van circulair bouwen en energie-efficiëntie.

Het is vanuit die ambitie dat LTO Nederland, Greenports Nederland en het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit deze voorbeelden aan u presenteren. Uit deze voorbeelden komen tal van overlappende succesfactoren en maatschappelijke voordelen naar voren. Deze tonen aan dat alle belanghebbenden gezamenlijk tot productieve co-creatie en conceptontwikkeling voor meer en betere huisvesting kunnen komen. Het is ook deze oproep die dit inspiratieboek wil overbrengen. Een uitnodiging om samen te werken, met respect voor ieders belang en wens tot oplossingen te komen.

Kortgezegd, internationale medewerkers zijn van cruciaal belang voor de Nederlandse economie. Hun werk draagt bij aan werkgelegenheid, innovatie en transitie. Al zijn veel van hen hier maar tijdelijk, ze verdienen een goed en fatsoenlijk onderkomen in Nederland. En terwijl men verwacht dat de aantallen internationale medewerkers blijven toenemen, groeit het aantal passende huisvestingplekken niet mee, in tegendeel. Dat leidt tot onacceptabele uitkomsten voor mensen en bedrijven. Daarom moeten we nu samen aan de slag!

Hoe geven agrarische ondernemers vorm aan de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers?

Op de volgende pagina's worden negen voorbeelden gepresenteerd hoe en op welke wijze ondernemers invulling geven aan de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers. In de gesprekken komen de contacten en relaties met bestuurders, omwonenden en bewoners aan de orde. Dit laat een beeld zien van de diversiteit aan oplossingen die in de praktijk zijn gerealiseerd, en de samenwerking met betrokken (bestuurlijke) partijen. Bij drie projecten is het beleidsmatige kader van de gemeente weergegeven. Dit geeft aan hoe de betrokken gemeente is omgegaan met het thema en hoe zij de verschillende tijdelijke woonwensen een plek hebben gegeven in hun beleid voor dit type huisvesting.

Wijnen Square Crops

Initiatiefnemer: Wijnen Square Crops
Locatie: Egchel (Limburg)
Bouwjaar: 2021
Aantal units: 51 chalets
Gesprekspartner: Pieter Wijnen

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?

De aanleiding was dat de bewoning, zoals die voorheen was georganiseerd, niet voldeed aan de wensen van het personeel, de omgeving en de standaard die wij als Wijnen Square Crops en de uitzendorganisatie (AB Werkt) wilden aanhouden. Het betrof voorheen zowel bewoning in reguliere woningen als vakantiewoningen en porto cabins op verschillende locaties. Nu hebben we alles direct bij de productielocatie: standaard goede kwaliteit van de huisvesting en goed toezicht. Dat is wat ons betreft de kwaliteitsnorm die wij als bedrijf willen aanhouden.

Heeft de locatie het AKF- of SNF -keurmerk?

We hebben het SNF-keurmerk en daarop wordt gecontroleerd.

Zijn de bewoners tevreden?

De bewoners zijn uitermate tevreden. Zowel over de woningen, als over de locatie. We hebben hier een beetje het concept van een dorpsbrink aangehouden, met in het midden een groot gazon en een vijver, picknickbanken en een klein voetbalveld. Binnen hebben we ook voorzieningen zoals een kleine fitnessruimte, pingpongtafels en een voetbaltafelspel. De woningen bieden voldoende privacy. Dat is heel belangrijk. En we kunnen flexibel inspelen op de woningbehoefte als we bijvoorbeeld stellen in dienst hebben en moeten huisvesten.

"Ik denk dat dit trouwens wel heel belangrijk is voor de beeldvorming; dat het een privaat initiatief is waarbij geen beroep wordt gedaan op publieke middelen."

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?

Voor ons bedrijf is de factor arbeid van existentieel belang. Arbeid is schaars en het vakmanschap dat wij vragen is nog schaarser. Daarom investeren wij in onze mensen. Uiteraard door ze op te leiden. Maar onderdeel van deze investeringen is ook investeren in goede huisvesting. Daarmee bind je de mensen aan je bedrijf en weet je ook dat bijvoorbeeld investeringen in scholing zich terugbetalen omdat mensen langer blijven.

Welke partijen waren erbij betrokken?

Van de zijde van de ondernemers Wijnen en AB Werkt en uiteraard de gemeente en de bewoners.

Wie heeft zorg gedragen voor de kosten?

De private partijen hebben het totale project gefinancierd. Ik denk dat dit trouwens wel heel belangrijk is voor de beeldvorming om dit te benadrukken; dat het een privaat initiatief is waarbij geen beroep wordt gedaan op publieke middelen.

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?

De samenwerking met de gemeente verliep prima. We hebben snel een vergunning gekregen en het totale project is eigenlijk binnen anderhalf jaar gerealiseerd. Belangrijk is wel op te

merken dat we als bedrijf veel tijd hebben geïnvesteerd in het betrekken van de omgeving bij ons plan. We hebben meer dan 500 uitnodigingsbrieven in de brievenbussen geduwd en daarop zijn zeker 100 mensen langsgekomen op de bewonersbijeenkomst. Daarbij was als snel duidelijk dat het tijdens deze bijeenkomst meer ging over onze biomassa installatie dan over de huisvesting. Dat was wel verrassend.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
Heel belangrijk is allereerst dat wij hebben gekozen voor tijdelijke huisvesting voor een periode van tien jaar. Natuurlijk wil je het langer aanhouden, maar als je duidelijk aangeeft dat het tijdelijk is en dat je het strikt voor de eigen medewerkers bouwt, dan is onze ervaring dat het snel kan gaan. Dat moet je dan wel, wat betreft afschrijvingen en dergelijke, economisch mogelijk maken. We hebben, zoals eerder vermeld, met deze insteek het totale project binnen anderhalf jaar gerealiseerd. Dat is écht snel en scheelt ook ontzettend veel transactiekosten. Je kunt natuurlijk voor langere termijnen gaan, maar dan duurt het ook veel langer voordat je je plannen hebt gerealiseerd (met dito kosten) en dat wilden wij niet.

"Uiteraard zijn de woningen goed geïsoleerd en gebruiken we waar mogelijk zonne-energie."

Verder is het heel belangrijk te benadrukken dat de beeldvorming overeenkomst met de realiteit en dat deze woonlocatie echt in het verlengde ligt van de werklocatie. Het is onderdeel van het bedrijf. Daarmee ontstaat niet het beeld dat we concurreren met de reguliere woningbouw. Sterker nog, we maken met deze nieuwe locatie feitelijk ruimte voor de reguliere woningzoekenden, omdat we natuurlijk geen beroep meer doen op bestaande/reguliere woningen. Dat pleit in je voordeel.

Verder is het heel belangrijk dat we op deze manier heel veel pendelverkeer voorkomen. De mensen wonen immers naast het bedrijf.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
We hebben hier een beheerder/toezichthouder op het terrein. Dat is veruit het belangrijkste aspect dat tot meer draagvlak in de omgeving leidt, meer nog dan camera's en dergelijke. Maar het belangrijkste is: we hebben eigenlijk nooit problemen.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
De relatie is goed. Vooral ook omdat van overlast dus geen sprake is. Verder zijn er ook wel wat contacten op het niveau van verenigingen, sport, en dergelijke, maar dat is beperkt omdat de mensen hier natuurlijk maar een bepaalde periode werken.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
Uiteraard zijn de woningen goed geïsoleerd en gebruiken we waar mogelijk zonne-energie. Verder is het vooral heel belangrijk dat de woningen warmte krijgen vanuit onze kas. Dat scheelt enorm. En wat betreft de aankleding van het groen maken we bijvoorbeeld ook gebruik van inheemse bomen en struiken. Ik hecht daar sterk aan.

Wat waren de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk aan drie elementen. Allereerst het benadrukken van de tijdelijkheid en het niet concurreren met reguliere woningbouwopgaven. Dat voorkomt eindeloze bestemmingsplanprocedures. Ten tweede een duidelijke koppeling aan het bedrijf en de eigen medewerkers. Dus niet gaan vermengen met 'je kan er ook gewoon wonen en zo'. Dan gaat namelijk het bevoegd gezag dit natuurlijk toch meer zien als een reguliere woonwijk, waarop vervolgens alle ruimtelijke procedures van toepassing zijn, met alle gevolgen van dien. En tenslotte een proactieve communicatie met de omgeving.

Horst aan de Maas

De gemeente Horst aan de Maas heeft al sinds 2010 beleid op het gebied van huisvesting dat in 2019 is herzien. Kort samengevat zien we daarbij, wat betreft de huisvesting, de volgende uitgangspunten:

Huisvesting arbeidsmigranten in woningen binnen de bebouwde kom.
Nieuw beleid: per woning maximaal vier personen, die ingeschreven staan in het BRP met maximaal twee voertuigen.

Huisvesting arbeidsmigranten in woningen (geen vrijkomende agrarische bebouwing) in het buitengebied.
Nieuw beleid: maximaal tien personen per woning, met eenpersoons en maximaal tweepersoons slaapkamers. Er is geen uitbreiding van bebouwing toegestaan. Overige bepalingen ongewijzigd.

Huisvesting in bestaande vrijkomende (agrarische) bebouwing in het buitengebied.
Nieuw beleid: vrijkomende (agrarische) bebouwing mag niet uitgebreid worden en moet gelegen zijn nabij werkgelegenheidsgebieden. Ook zal integrale kwaliteitsverbetering moeten worden toegepast. De woonvoorziening zal moeten voorzien in eenpersoons en maximaal tweepersoons slaapkamers. Ook zal sprake moeten zijn van recreatieve voorzieningen. Overige voorwaarden ongewijzigd.

Huisvesting in nieuw te bouwen gebouwen.
Nieuw beleid: alleen in de komende vijf jaar mogen maximaal twee grootschalige woongebouwen nieuw worden gebouwd op of nabij werkgelegenheidsgebieden, met een maximum van 400 personen per locatie. De woonvoorziening moet voorzien in eenpersoons en maximaal twee-persoons-slaapkamers. Ook moet er ruimte zijn voor recreatie in en buiten het gebouw. Nieuwbouw op bedrijventerreinen is alleen toegestaan als dit direct gelegen is aan de rand en ontsluiting van het terrein. Er mogen geen conflicten m.b.t. milieuregelgeving ontstaan. Tevens moet de locatie landschappelijk worden ingepast en gelegen zijn op redelijke afstand van voorzieningen. Parkeren moet op eigen terrein plaatsvinden.

Huisvesting in agrarische bedrijfsgebouwen.
Nieuw beleid: er worden alleen nog tijdelijke vergunningen verleend voor huisvesting in bestaande, dan wel nieuw te bouwen bedrijfsgebouwen binnen het agrarisch bouwvlak van de hoofdvestiging van het agrarisch bedrijf, voor een periode van maximaal tien jaar. Indien onderbouwd kan worden dat de woonvoorzieningen niet binnen het bouwblok gesitueerd kunnen worden, kan de bebouwing via een vrijstelling buiten het bouwblok plaatsvinden, mits dit direct aangrenzend is aan het bouwblok. Indien een agrarisch bedrijf over meerdere volwaardige vestigingen beschikt en aantoonbaar is dat huisvesting op de hoofdvestiging niet mogelijk is, is via vrijstelling huisvesting op een nevenvestiging mogelijk. Met name de beheersituatie moet hierbij goed worden uitgewerkt. De woonvoorziening zal moeten voorzien in eenpersoons en maximaal tweepersoons slaapkamers. Ook zal sprake moeten zijn van recreatieve voorzieningen. Voor het overige ongewijzigd.

Huisvesting internationale medewerkers op bestaande recreatiebedrijven.
Nieuw beleid: de provinciale verordening kent wel mogelijkheden om een recreatieterrein tijdelijk voor een periode van tien jaar in te zetten voor huisvesting van internationale medewerkers, mits daarna het recreatiebedrijf wordt opgewaardeerd, dan wel wordt gesaneerd. Gelet op het feit dat al meerdere campings op basis van oudere regelgeving in gebruik zijn voor huisvesting van internationale medewerkers en dat het verblijf meestal niet beperkt blijft tot enkele maanden, maar het gehele jaar door, wordt geldend beleid aangehouden en geen nieuwe huisvestingsmogelijkheden op bestaande recreatiebedrijven toegestaan.

"Wij hebben bewust duidelijk en faciliterend beleid geformuleerd voor ondernemers en het is geweldig dat dit heeft bijgedragen tot inspirerende voorbeelden. Maar het is wel belangrijk op te merken dat wij als gemeente natuurlijk altijd alle belangen moeten behartigen: van bedrijven, van burgers én de medewerkers. En die lopen niet altijd parallel. Het is dan aan ons om daar een gemeenschappelijke noemer in te vinden. Daar hebben we ook echt personeel voor aangenomen als gemeente, omdat het in bedrijfstermen tot onze 'core business' behoort. Daarbij vind ik het heel belangrijk op te merken dat de bezwaren die bewoners hebben tegen locaties, niet alleen te maken hebben met de betreffende afzonderlijke locatie. Bewoners zijn ook bezig met de toekomst van hun gemeenschap. Als ze dan horen dat binnen een paar jaar tijd de populatie internationale medewerkers verdubbelt - en we het dan hebben over 12.000 medewerkers op een bevolking van 52.000 mensen - dan komen er ook diepere vraagstukken naar voren, die niet weg te werken zijn met bouwvoorschriften en huisregels voor één of meerdere tijdelijke woonlocaties.
Dan gaat het ook om wie we willen zijn en of dat kunnen opvangen. Niet alleen met huisvesting, maar ook met goed onderwijs, goede zorg en deelname aan het sociale leven hier in de gemeenschap. Zeker voor degenen die besluiten zich hier definitief te vestigen. Dat zijn kwesties waar wij als gemeente ook mee bezig zijn. Daar moet ook geld voor zijn en daar moeten ook de landelijke overheid en het bedrijfsleven hun verantwoordelijkheid nemen.
En dan gaat het natuurlijk uiteindelijk ook om de vraag, wat voor economie we willen en hoe we willen groeien. Want we zien dat de arbeidskrachten uit het buitenland niet meer alleen werkzaam zijn in de land- en tuinbouw, maar ook in logistiek, productie en zorg. Dus het gaat nu heel hard. We moeten wat mij betreft, meer toe naar een proces waarbij dat wordt geregisseerd in plaats van dat het ons overkomt. Ik denk dat we ook daar als gemeente de komende jaren met burgers, ondernemers, maatschappelijke organisaties en het Rijk en provincies naar moeten kijken."

"het gaat nu heel hard. We moeten wat mij betreft meer toe naar een proces waarbij dat wordt geregisseerd in plaats van dat het ons overkomt."

"Maar het is wel belangrijk op te merken dat wij als gemeente natuurlijk altijd alle belangen moeten behartigen: van bedrijven, van burgers én de werknemers."

Wethouder Roy Bouten – Gemeente Horst aan de Maas

Fruitbedrijf Masteling

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Vaak hebben we het over tijdelijke inzet van arbeid en dus ook tijdelijke huisvesting. Maar wat wij zien, is dat we nu al vele jaren, zonder onderbreking, gebruik maken van de inzet van internationale medewerkers. En we verwachten daarnaast dat we dat nog vele jaren zullen continueren. In die situatie kan je niet meer werken met ad hoc maatregelen op het gebied van huisvesting, vooral voor de groep die hier een heel seizoen aan het werk is. Deze mensen moeten goed en netjes wonen. Voor deze groep werknemers moet je de huisvesting van de factor internationale arbeid dan ook zien als een productiefactor van je eigen bedrijf, waar jezelf mee aan de slag moet.

Tegen die achtergrond hebben wij hier een huis aan het einde van de straat. Daar wonen de mensen die hier het hele seizoen werken. Voor de groep die hier heel kort (zo'n drie weken) werkt, hebben we toestemming om tijdelijke huisvesting op het eigen erf te regelen.

Fruitbedrijf Masteling

Initiatiefnemer: Fruitbedrijf Masteling
Locatie: Marknesse (Flevoland)
Bouwjaar: 2020
Aantal units: 8
Gesprekspartner: Cees Masteling

> **"In een onzekere wereld ga je steeds meer dingen binnen het bedrijf zelf regelen."**

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
Wij hebben het AKF-keurmerk. Dat vinden wij als bedrijf zeer belangrijk, want het is een certificaat waaruit blijkt dat de huisvesting aan bepaalde eisen voldoet.

Zijn de bewoners tevreden?
Jazeker. De tevredenheid van de medewerkers is natuurlijk belangrijk. Niet alleen betaalt dat zich terug in productiviteit, maar wat mensen zich vaak onvoldoende realiseren, is dat wij hier veel mensen hebben werken die vele jaren achter elkaar terug blijven komen. Daar krijg je dan ook een band mee en dan wil je ook gewoon dat die mensen het echt goed naar hun zin hebben. Bovendien heeft de goede reclame die zij maken in Polen ook tot gevolg dat zij mensen aandragen die hier ook willen komen werken.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Wat ik zie is dat de factor arbeid voor een bedrijf als het onze, zowel in absolute zin als in vaktechnische zin, zo schaars aan het worden is en dat wij het, als het ware onbewust, steeds meer zijn gaan 'insourcen'. Ik zie dat trouwens steeds meer bedrijven doen. Dat heeft alles te maken met zekerheid van arbeid en zeggenschap. In een onzekere wereld ga je steeds meer dingen binnen het bedrijf zelf regelen. Ik zie dat als een trend die de komende jaren in deze wereld vol onzekerheden steeds sterker opgang zal maken. Je wilt verzekerd zijn van personeel in de juiste periode. Als je dan op je eigen locatie, met eigen middelen, je eigen huisvesting kunt realiseren en daarmee kunt bijdragen aan de zekerheid dat die mensen er zijn, dan doe je dat.

Welke partijen waren erbij betrokken?
We hebben hier een gemeente die een duidelijk beleidskader heeft, dus die toetsen de plannen. Verder werken we nog steeds goed samen met de uitzendbureaus, want de flexibele schil blijft uiteraard ook bestaan. Wat betreft de bewoners: dat is hier in het buitengebied wat minder aan de orde.

Wie heeft zorggedragen voor de kosten?
Wij hebben de aankoop en de verbouwing zelf gefinancierd.

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
Buiten de gemeente, waar we goed mee samenwerken, hebben we hier geen andere overheden die zich met huisvesting van internationale werknemers bezighouden.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
De gemeente Noordoostpolder heeft een viertal categorieën voor huisvesting, met wat aanvullende criteria. Dat maakt aan de voorkant veel duidelijk en ons initiatief past daarin.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
Als je het zakelijk bekijkt, heb je een vaste schil van tijdelijke medewerkers. Deze mensen blijven hier langer en dat zijn ook vaak stelletjes. Ze werken hier een jaar of acht en dan hebben ze genoeg gespaard voor een huis in Polen. Dan stopt het. Ook hebben we wat oudere medewerkers, wier kinderen studeren en hen helpen om op deze wijze de studie te betalen. Wat betreft de tijdelijke huisvesting, wat op ons bedrijf van toepassing is, dus naast ons huis, daar houden wij toezicht op. Ook huren we in onze piektijd nog huisvesting bij derden, op een bungalowpark direct in de buurt.

"Dat maakt veel duidelijk en ons initiatief past daarin."

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
Wij zitten hier ver van de dorpen af. De buren zijn agrarische bedrijven. Maar veel van deze buurbedrijven gebruiken ook tijdelijke arbeidskrachten. Dus die kennen het probleem. Soms maak ik me wel wat zorgen over de invloed van mensen uit het westen die hier huizen kopen omdat ze 'lekker buiten willen wonen' en dan last gaan krijgen van de aanwezigheid van boerenbedrijven. Maar dat heeft zich gelukkig hier in de directe omgeving nog niet voorgedaan.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
We maken gebruik van een bestaand huis. Alles is goed geïsoleerd. Geen woon-werkverkeer, want de woning ligt naast de werklocatie.

Wat zijn de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk dat het een goede zaak is dat de ondernemers meer de regie nemen over de factor arbeid in de vorm van buitenlandse medewerkers. En daar hoort dus ook de huisvesting bij. Zeker als je de ruimte zelf hebt, want dan kun je snel schakelen. Het is goed dat we dat ook loskoppelen van de reguliere huisvestingsvraagstukken en daarmee ook het lokale bestuur – als we het goed doen – ontzorgen. Als je de huisvesting vervolgens heel netjes regelt, dan heb je voor de komende jaren de zekerheid dat je over voldoende gekwalificeerde arbeid kunt beschikken en dat de overheid dat faciliteert.

De gemeente Noordoostpolder

De gemeente Noordoostpolder heeft haar beleid vastgelegd in een beleidsregel. Deze werkt in de praktijk met vier categorieën voor de opvang, namelijk:

- huisvestingscategorie 0: huisvesting voor maximaal 20 internationale medewerkers voor maximaal 12 weken aaneengesloten;
- huisvestingscategorie 1: huisvesting voor maximaal 20 internationale medewerkers ;
- huisvestingscategorie 2: huisvesting voor 21 tot en met 150 internationale medewerkers
- huisvestingscategorie 3: huisvesting voor 151 tot en met 300 internationale medewerkers

Voor alle beleidscategorieën zijn aanvullende eisen gesteld. Voor wat betreft grootschalige locaties (categorie 3) gelden onder meer als aanvullende eisen:

1. Huisvesting vindt plaats binnen of in de nabijheid van de glastuinbouwgebieden van Noordoostpolder.
2. Van huisvestingscategorie 3 mogen er maximaal drie gerealiseerd worden, waarvan twee bij Luttelgeest/ Marknesse en één bij Ens.
3. Er wordt gestart met de huisvesting voor maximaal 150 internationale medewerkers, tenzij de klankbordgroep akkoord gaat met maximaal 300 personen in een keer.

Een aanvraag voor of melding van huisvesting internationale medewerkers in alle categorieën wordt in elk geval getoetst aan de volgende criteria:

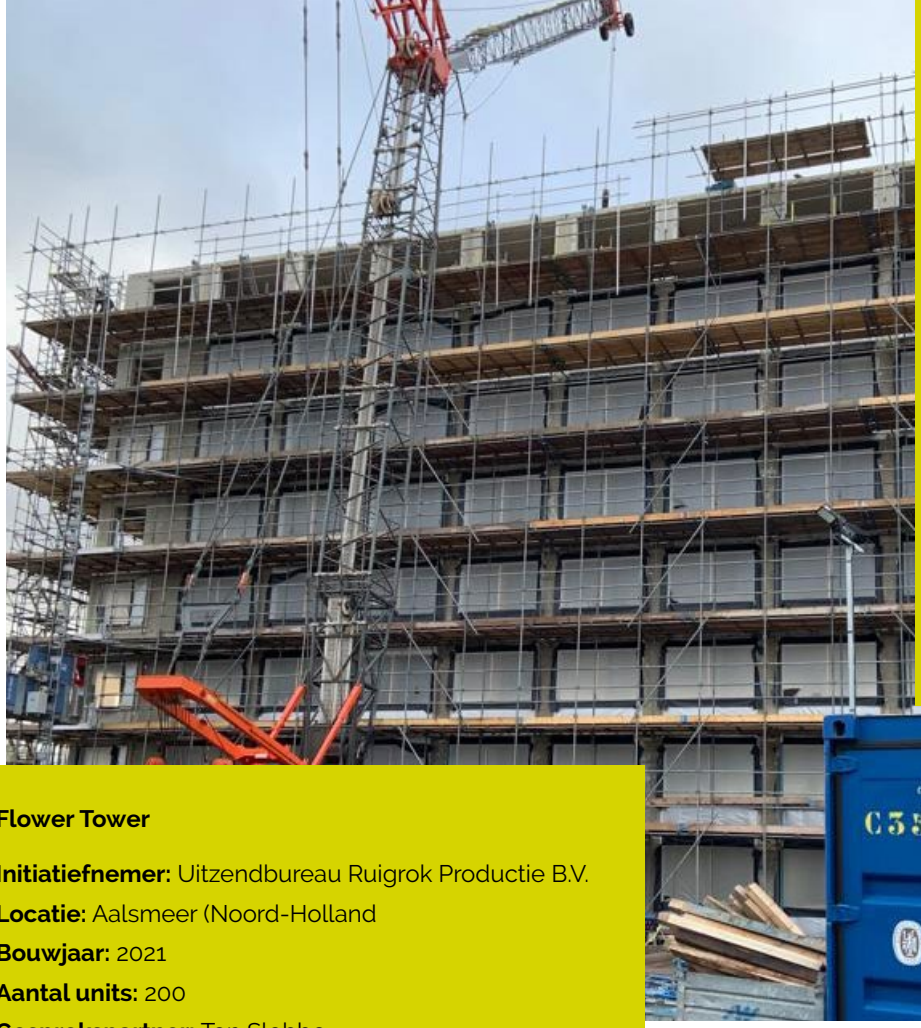
1. Huisvesting vindt plaats in gebouwen.
2. Huisvesting in losse units of (sta)caravans is niet toegestaan. Uitzondering hierop zijn de tijdelijke losse units of (sta)caravans zoals bedoeld in artikel 5.
3. Er is voldoende leefruimte met voldoende privacy voor de bewoners waarbij wordt uitgegaan van een gebruiksoppervlakte van minimaal 12 m2 per bewoner.
4. Parkeren gebeurt op het erf of op gronden waar de huisvesting plaatsvindt.
5. De huisvesting belemmert omliggende erven niet onevenredig.
6. De wijze van ontsluiting van het perceel en de verkeersafwikkeling in relatie tot de toename van verkeer.
7. Het aantal parkeerplaatsen, waarbij bij toetsing wordt uitgegaan van een parkeernorm van minimaal 1,5 parkeerplaats per twee te huisvesten personen.
8. De verkeersveiligheid binnen en buiten het terrein en welke extra maatregelen eventueel worden genomen om die te borgen of te verbeteren.
9. De wijze waarop de brandveiligheid is gewaarborgd.

Seizoensgebonden kortdurende huisvesting

De land- en tuinbouw kenmerkt zich door een grote verscheidenheid aan sectoren en functies. Zo zijn er sectoren die bijna jaarrond werk hebben met enkele kleine pieken. Er zijn ook bedrijven die een korte maar grote piek hebben, zoals fruitbedrijven en sommige vollegrondsgroentebedrijven.
Voor deze laatste groep is niet alleen de medewerker tijdelijk, maar is de huisvesting zélf ook tijdelijk. Deze wordt opgebouwd voor een specifiek seizoen en/of piek en daarna weer afgebouwd. Toch wordt deze zeer korte huisvesting vaak over het hoofd gezien in beleidsmatige kaders. Dit brengt ondernemers in de knel omdat er geen duidelijkheid bestaat over de mogelijkheden voor dergelijke huisvesting of dat zij gedwongen worden permanente locaties te bouwen die feitelijk het merendeel van het jaar leeg staan. Dit jaagt ondernemers op onnodige kosten en levert gemeenten onnodige procedures op.

Ook werknemers komen erdoor in de knel. Betaalbare huisvesting voor twee tot vier weken (bijvoorbeeld voor de oogst van peren en appels) is nagenoeg onmogelijk. Bijna alle internationale medewerkers die voor de fruitoogst naar Nederland komen, doen dat alleen in deze periode. Vaak nemen ze in hun thuisland verlof op om hier een paar weken hard te werken en met een mooi bedrag weer naar huis te gaan. Zij verwachten dat de werkgever veilige, eenvoudige en hygiënische huisvesting biedt voor weinig geld, dichtbij het werk. Er wordt hard gewerkt en na het werk heerst er vaak een gezellig sfeer.

Wonen en werken op of bij het perceel van de onderneming moet voor dit korte verblijf mogelijk zijn en blijven. Ook voor huisvestingsoplossingen voor heel kort verblijf (short-stay) die langer (10-15 jaar) blijven staan, moet ruimte blijven. Vanzelfsprekend staan agrarische ondernemers ook voor dit soort bewoning voor een kwalitatief verblijf. Dit wordt onder andere geborgd in het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Maar ook door goed overleg met gemeenten en omwonenden over de grenzen van dit kortdurende wonen en werken bij de agrarische productie.



Flower Tower

Flower Tower

Initiatiefnemer: Uitzendbureau Ruigrok Productie B.V.
Locatie: Aalsmeer (Noord-Holland
Bouwjaar: 2021
Aantal units: 200
Gesprekspartner: Ton Slobbe

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Wij zien drie belangrijke ontwikkelingen. De eerste is de sterk toenemende schaarste aan arbeid. Die is in de loop der jaren steeds groter geworden in plaats van minder. Daarbij komt dat door de hele EU deze schaarste optreedt en dat je dus als werkgever echt goede arbeidsvoorwaarden moet bieden. Dat geldt ook voor huisvesting, ook al is die tijdelijk. Het geeft je gewoon een concurrentievoordeel.

Maar ook omdat we weten dat de schaarste, en dus de komst van internationale medewerkers, voorlopig nog structureel is, heeft het ook meer zin om te werken aan structurele huisvesting voor deze doelgroep. Het klinkt tegenstrijdig, maar de schaarste is een economische zekerheid die de basis kan zijn voor bouw van woningen.

En daarbij hebben wij als bedrijf de norm dat internationale medewerkers in appartementen moeten wonen waar je zelf ook in zou willen wonen. Dat laatste zie je ook terug in de projecten die wij neerzetten.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
Wij hebben het SNF-keurmerk.

Zijn de bewoners tevreden?
De bewoners zijn zeer tevreden. We hebben zelfs wachtlijsten. Dat leidt dus ook tot meer verzoeken om dergelijke locaties te ontwikkelen. Wat ons betreft past dat ook in de emancipatie van de internationale medewerkers zoals wij die nastreven. Wij hebben het bijvoorbeeld steeds vaker ook over 'expats'. Dat vinden wij een veel beter woord dan 'arbeidsmigranten', want dat laatste geeft een beeld alsof deze groep mensen hier komt wonen. Dat gebeurt wel, maar beperkt. Veruit de meesten komen hier tijdelijk werken.
Als het gaat om expats, dan kan alles hier. Dan mag je onderhuren en zijn er geen klachten. Maar wat mij betreft zijn deze internationale medewerkers ook expats, alleen werken ze met hun handen. Maar ze zijn minstens zo belangrijk voor onze economie, als de groep die wij expats noemen. Ik vind wel dat we van dat onderscheid af moeten.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Naast de intrinsieke wens om huisvesting op te leveren waar je ook zelf zou willen wonen, zien we dus ook de druk op de Nederlandse huizenmarkt alleen maar toenemen. Ook neemt de woningproductie niet voldoende toe. Dus de reguliere bouwopgaven kunnen niet als oplossing fungeren voor de huisvesting van internationale medewerkers. Dan moet je dat als het ware loskoppelen en bijvoorbeeld ook gaan

bouwen op bedrijfslocaties, of in oude bedrijfsgebouwen. Dat is nieuw en kan heel lang duren, zo is ook onze ervaring. De kunst moet zijn dat overheden en bedrijven leren hoe we dit proces kunnen versnellen.

Welke partijen waren erbij betrokken?
Ruijgrok Productie en de gemeente Aalsmeer. En uiteraard hebben we de omgeving bij het project betrokken.

Wie heeft zorggedragen voor de kosten?
Wij hebben alles zelf gefinancierd. Dat geldt voor al onze projecten. Dat hoort wat ons betreft ook bij het ontzorgen van de overheden als het gaat om deze vorm van huisvesting. Maar het maakt het ook mogelijk om, als het nodig is, snel te schakelen. En dat laatste kan soms zeker het geval zijn, want als je een vergunning hebt, kun je wel degelijk snel meters maken. Maar dan moet de financiering geregeld zijn.

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
De samenwerking verliep goed. Dat is belangrijk want we hebben hier nog veel meer van dergelijke opgaven te gaan, willen we voldoende huisvesting voor de internationale medewerkers creëren.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
Het geheel past zowel binnen het beleid ten aanzien van internationale medewerkers als in het ruimtelijk beleid.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
Uiteraard hebben we een toezichthouder en werken we met camera's. Maar ik vind het heel belangrijk op te merken dat als je de mensen hele goede huisvesting biedt, met goede voorzieningen op het gebied van recreatie en dergelijke, zaken als overlast geen rol spelen. Voor zover er sprake was van overlast, had dat in het verleden meer te maken met woningen die in wijken stonden en waar de bewoners niet blij waren met allemaal auto's voor de deur, of andere van dat soort zaken. Maar als je de huisvesting, zoals in het geval van de Flower Tower, als zelfstandige woonlocatie ontwikkelt dan speelt dat geen rol. Zeker als het bijvoorbeeld ook nog eens op een bedrijfslocatie gebeurt.

Verder wil ik nog iets benadrukken waar weinigen bij stilstaan, en dat is dat wij vaak jaren met mensen samenwerken. Natuurlijk is de relatie in de kern zakelijk, maar er ontstaan wel degelijk nauwe banden. En dat heeft zeker ook gevolgen voor de verhoudingen op de locaties. Mensen kennen elkaar, ze kennen ons, ze kennen de omgeving, ze kennen de winkels en vaak zelfs ook bewoners. In zo'n situatie ontstaat er niet snel overlast.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
De relatie is goed. Eigenlijk blijkt dat het beter wordt wanneer we dit soort locaties ontwikkelen, omdat de omwonenden zien dat het niet concurreert met de eigen woonbehoeften. Het zijn prachtige locaties, maar het zijn geen woningen die worden onttrokken aan de markt. Dat scheelt enorm.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
De gebouwen zijn goed geïsoleerd; we maken zoveel mogelijk gebruik van duurzame materialen. Wat ik verder ook heel belangrijk vind, is dat wij streven naar een optimale bezetting. Want voorkomen van leegstand is – naast dat leegstand geld kost - ook duurzaamheid.

Wat zijn de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk dat de trend dat bedrijven zelf aan de slag gaan met het huisvesten van medewerkers niet te stuiten is. We hebben de internationale medewerkers hard nodig. Dat zien we niet alleen in de tuinbouwsector, maar nu ook in de logistiek, de distributie en de techniek. Dus we zullen hard aan de slag moeten met het zoeken naar en het ontwikkelen van nieuwe locaties.

"De bewoners zijn zeer tevreden. We hebben wachtlijsten."

Zachtfruitkwekerij Simons BV

Zachtfruitkwekerij Simons BV

Initiatiefnemer: Zachtfruitkwekerij Simons bv
Locatie: Haaren (Brabant)
Bouwjaar: 2008 en 2019
Aantal units: 19
Gesprekspartner: René Simons

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Wij hebben hier een vaste groep mensen die tijdelijk werk voor ons verrichten. De werkzaamheden die zij uitvoeren zijn onmisbaar voor het succesvol runnen van ons bedrijf dat zachtfruit teelt. We hebben veel in deze mensen geïnvesteerd en we hebben daarbij in de loop der jaren met deze mensen een goede zakelijke, maar vaak ook een persoonlijke relatie opgebouwd. Een goede huisvesting hoort daar dan gewoon bij. En de beste garantie voor kwaliteit - vonden wij - is om dat zelf te doen. Dus wij hebben hier binnen ons bedrijf een aantal wooneenheden gebouwd voor deze medewerkers.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
Wij hebben het AKF-keurmerk.

Zijn de bewoners tevreden?
Zeker, de mensen beschouwen het echt als een tweede thuis. Dat biedt tevens ook binding met het bedrijf, want ze wonen, net als wij, op het erf. Ook scheelt het natuurlijk in de kosten en tijd van woon-werkverkeer dat je gewoon op de werklocatie woont.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Wat je niet wilt is dat slechte huisvesting een reden is voor mensen om niet meer in Nederland te werken. Je wilt dat mensen goed wonen, zich hier prettig voelen en daarmee ook met plezier aan het werk gaan. Wij constateerden dat de beste manier om dit te bereiken was, als we zelf een groot deel van de huisvesting voor onze rekening namen. Dan weet je zeker dat je die hogere standaard kan aanhouden. Dat is toch minder duidelijk als je inhuurt, hoewel ook in deze sector de lat steeds hoger komt te liggen. Maar voor ons is de internationale werknemer een asset die wij koesteren. En koesteren kun je dus het beste zelf doen.

Welke partijen waren erbij betrokken?
Wij hebben de bouw zelf voor onze rekening genomen. Maar het proces werd van de zijde van de gemeente Oisterwijk uitmuntend vormgegeven. Zij hebben het Expertisecentrum Flexwonen in de hand genomen en die hebben hier sessies met bedrijven, internationale medewerkers, omwonenden en verder alle stakeholders georganiseerd en dat deden ze geweldig goed. Vervolgens zijn er beleidsregels opgesteld en die bieden ondernemers hier een duidelijk kader voor het bouwen voor internationale medewerkers. Ik zie bij sommige buurgemeenten dat het daar nog steeds een beleidsmatige chaos is en ik zou willen dat ze daar hetzelfde traject als hier zouden doorlopen.

Wie heeft zorggedragen voor de kosten?
Wij hebben alles zelf gefinancierd.

"We hebben veel in deze mensen geïnvesteerd en we hebben daarbij in de loop der jaren met deze mensen een goede zakelijke, maar ook persoonlijke relatie opgebouwd."

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
Zoals ik al heb aangegeven was de samenwerking met de gemeente erg goed. We hebben de woonruimten hier in twee fases kunnen realiseren. De huisvesting is met de uitbreiding van ons bedrijf meegegroeid.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
Wat ik zie, is dat de gemeente zich er sterk van bewust is dat als wij de mensen hier op onze bedrijfslocatie huisvesten, dat een economische win-win situatie is. Niet alleen voor ons bedrijf. Maar het betekent ook dat wij geen beroep doen op de reguliere huizenmarkt en die woningen dus beschikbaar blijven voor de lokale bevolking. Ook doen wij geen structureel beroep op recreatiewoningen en die kunnen dus weer gebruikt worden voor toeristen en bezoekers. Ook dat is winst voor de lokale economie.

Wat je wel ziet, is dat het voor gemeenten wennen is dat je (weer) kunt wonen op een productielocatie. Dat is te begrijpen, want we hebben in Nederland de afgelopen jaren wonen en werken steeds meer gescheiden. Tot in de jaren negentig was het normaal om een bedrijfswoning op het bedrijventerrein te hebben. Inmiddels hebben we volledig gesaneerd, vooral uit veiligheidsoverwegingen. Nu komt dat echter weer wat terug, met onze woningen voor medewerkers op het erf, dat is wennen.

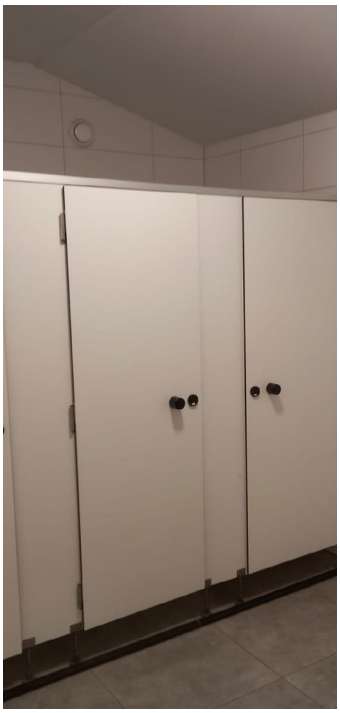
Maar ik denk dat het niet anders kan, want we hebben deze mensen nodig en dan moet je als ondernemer ook een oplossing bieden voor de huisvesting. Dat kun je het beste doen door het op eigen erf te organiseren. Wat dat betreft lopen wij als tuinbouwsector echt voor op andere sectoren, vind ik. Hier in Waalwijk werd een enorm distributiecentrum gebouwd waar honderden internationale medewerkers aan de slag moesten en daar deden ze zelf niets aan de huisvesting. Dan zijn wij als agrarische sector toch al veel verder met onze initiatieven.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
Nou de mensen wonen op dezelfde locatie waar wij als familie wonen. Iedereen let op elkaar, dus dat zit wel goed.

> **"Er zijn beleidsregels opgesteld en die bieden ondernemers een duidelijk kader voor het bouwen voor internationale medewerkers."**

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
Eigenlijk heel goed, door goede communicatie creëer je ook wederzijds begrip. Natuurlijk vernamen we bij de inspraak wat zorgen. Dat waren trouwens vooral de mensen uit Oisterwijk die na de samenvoeging met de gemeente Haaren – veel meer een agrarische gemeente – ineens met dit vraagstuk te maken kregen.

Want daarvoor had Oisterwijk eigenlijk nauwelijks een agrarische sector binnen de grenzen en hadden ze hier niet eerder mee te maken gehad. Maar dat is verleden tijd; er doen zich geen problemen voor. Je ziet zelfs dat als er geen problemen zijn, internationale medewerkers eigenlijk vooral een gewoon onderdeel van de lokale samenleving zijn.



Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
We hebben gebruik gemaakt van bestaande gebouwen en alles goed geïsoleerd, de gebouwen zijn voorzien van zonnepanelen. Verder is het van belang dat we nu minder woon-werkverkeer hebben.

Wat zijn de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk dat een proces zoals de gemeente dat hier heeft georganiseerd, met goede begeleiding van het Expertisecentrum Flexwonen, heel veel vooroordelen kan wegnemen en duidelijke beleidskaders kan meegeven aan ondernemers. Verder denk ik dat het goed is dat we een duidelijk onderscheid blijven maken tussen de opgaven die wij hebben als ondernemers en andere vraagstukken op de woningmarkt, zoals bijvoorbeeld opvang van migranten, gescheiden mensen die snel tijdelijke huisvesting zoeken. Dat moeten we niet koppelen aan de woningen en woonlocaties die wij realiseren. Houd het zakelijk. Huisvesting voor internationale medewerkers is onderdeel van je core business, andere huisvestingsvraagstukken niet. Dat moet een gemeente ook niet vragen. Voor de gemeente zit de winst erin dat de mensen die wij huisvesten geen beroep doen op de woningen voor deze andere groepen.

Gemeente Oisterwijk

De gemeente Oisterwijk heeft een duidelijk beleidskader vastgesteld op basis van een onderscheid tussen shortstay (tot 1 jaar), midstay (1 tot 3 jaar) en longstay (3 jaar en langer). Dat leidt tot de volgende indeling:

1. Huisvesting voor shortstay wordt doorgaans niet als wonen, maar als logies aangeboden. De mogelijkheid om direct bij aankomst uit het buitenland onderdak te vinden kan in de reguliere woningmarkt niet goed worden vervuld. Bovendien is het bij kort verblijf niet of nauwelijks mogelijk om zelf te voorzien in de inrichting van een woning. Anderzijds kent de reguliere hotelmarkt een prijsniveau dat voor arbeidsmigranten niet haalbaar is.

2. Voor midstay is er onvoldoende aanbod. Dat geld niet alleen voor arbeidsmigranten; de behoefte aan meer vormen van flexwonen geldt ook voor andere groepen spoedzoekers. Flexwonen staat voor snel beschikbare, soms tijdelijke, maar wel zelfstandige huisvesting. Dit marktsegment groeit momenteel sterk, mede door stimuleringsmaatregelen van rijk en provincies, maar er liggen nog grote opgaven.

3. Longstay vindt zijn weg in de reguliere woningmarkt van huur- en koopwoningen. Met dezelfde kansen en belemmeringen die iedereen ervaart.

Link naar het beleidskader van de Gemeente Oisterwijk

Kijken we naar de criteria die de gemeente stelt dan zien we de volgende eisen (kort weergegeven):

1. Een aanvaardbare kwaliteit van het woon- en leefklimaat (zoals geluid, geur, veiligheid etc.) voor de arbeidsmigranten is gewaarborgd. Hiervoor worden onder meer de milieu-hygiënische situatie, de leefbaarheid van de directe woonomgeving en de stedenbouwkundige kwaliteit beoordeeld.

2. Het eventueel betrokken uitzendbureau dient aangesloten te zijn bij de ABU, NBBU of gelijkwaardige organisatie. Aansluiting bij een dergelijke organisatie staat borg voor kwaliteitseisen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels.

3. Een werkgever mag niet verplichten dat zijn werknemers gebruik maken van de eventuele huisvesting die de werkgever (op zijn terrein) beschikbaar heeft.

4. Het arbeids- en huurcontract dienen van elkaar gescheiden te zijn.

5. Bij beëindiging van de arbeidsrelatie mag de werknemer zo nodig nog minimaal vier weken op zijn (tijdelijke) woonadres verblijven tegen de gelijke huur of kosten als tijdens de arbeidsrelatie. Als het verblijf aldaar onwenselijk is, dient voor genoemde periode een passende alternatieve woonlocatie te worden aangeboden. De werknemer krijgt zo voldoende gelegenheid om een vervangende woonruimte te vinden.

6. De huisvesting van gezinnen met kinderen en/of minderjarige personen in onzelfstandige huisvesting is niet toegestaan. Dergelijke huisvesting is naar aard en inrichting niet geschikt voor gezinnen met kinderen. Uiteraard is dat - net als ieder ander huishouden - wel mogelijk in zelfstandige mid- of longstay huisvesting.

7. Per kamer verblijven maximaal twee arbeidsmigranten en bij voorkeur één arbeidsmigrant per kamer (uiteraard uitgezonderd stelletjes).

8. De exploitant van de huisvestingslocatie beschikt na startdatum van de exploitatie over het SNF-of AKF-keurmerk.

9. Professioneel beheer en toezicht moeten gegarandeerd zijn in de vorm van een getekende schriftelijke verklaring/ beheerplan.

10. Zorgvuldige stedenbouwkundige, landschappelijke en verkeerskundige inpassing is een vereiste.

11. De omvang van de locatie en het exact aantal huisvestingsplaatsen is maatwerk en wordt ook gerelateerd aan de draagkracht van het gebied in het kader van de sociale cohesie. Daarin moet een balans worden gevonden. In principe wordt geen medewerking verleend in gevallen dat de aard en omvang van de voorziening het sociaal-maatschappelijk absorptievermogen van nabijgelegen woonlocaties of woonkern onevenredig aantast.

12. Parkeren vindt plaats op eigen terrein. Woon-werkverkeer per fiets heeft uitdrukkelijk de voorkeur en het gebruik van fietsen in de voorziening wordt gefaciliteerd.

13. Inpandige en/of uitpandige recreatiemogelijkheden vormen onderdeel van de locatieontwikkeling.

14. Voor de arbeidsmigranten van een locatie wordt door de huisvester een sociale kaart gemaakt van de voorzieningen in de nabijheid van de locatie (winkels, huisarts, apotheek, openbaar vervoer, sport, restaurants); Deze informatie wordt in de taal van de arbeidsmigrant beschikbaar gesteld en in ieder geval ook in het Nederlands en Engels.

15. Alle geldende plaatselijke ruimtelijke procedures, beleidskaders en verordeningen, met wettelijke bepalingen ten aanzien van woon- en leefklimaat, ontheffingsmogelijkheden, bezwaar- en beroepstermijnen blijven onverminderd van kracht.

16. Er moet een goede omgevingsdialoog zijn gevoerd.

Meer informatie

Tiny house

Versnelling van de klimaattransitie en nieuwe huisvesting voor internationale medewerkers gaan hand in hand

SIGN (Stichting Innovatie Glastuinbouw Nederland) werkt aan hoogwaardige toepassingen van reststromen uit de tuinbouw. Samen met de Floriade en het ministerie van LNV organiseerde SIGN in 2021 een prijsvraag voor de bouw van een duurzaam gebouw op de Floriade. De criteria waarop de jury het gevraagde circulaire bouwsysteem beoordeelde, waren:

1. Bijdrage aan de doelstelling biobased en reststromen tuinbouw. Hoe hoger het percentage (volume %) van de bouwmaterialen dat biobased is en afkomstig uit de tuinbouw, des te beter. Geef aan welk deel uit de tuinbouw afkomstig is, welk deel wel biobased is, maar niet tuinbouw gerelateerd (bijv. hout, stro), en welk gedeelte niet biobased (bijv. staal, beton). Laat glas en de installaties daarbij buiten beschouwing.

2. De architectonische en technische mogelijkheden. De waardering voor een materiaal berust niet alleen op de technische eigenschappen, maar ook op het uiterlijk en de architectonische mogelijkheden voor toepassing op grote schaal. Welke bijzondere eigenschappen heeft het voorgestelde bouwsysteem? Zijn er bijvoorbeeld makkelijk bijzondere vormen mee te realiseren? Is het brandveilig?

3. Ingeschatte kosten voor realisatie.

4. Hoe eenvoudig is het om te demonteren en opnieuw op te bouwen.

Het achterliggende idee van het Tiny House is de tuinbouw als afnemer van bouwmaterialen uit de sector. Gezien de schaarste aan woningen ligt een voorbeeldwoning voor internationale medewerkers dan voor de hand. De woningnood is uiteraard zeer groot onder de Nederlandse burgers, maar ook internationale medewerkers hebben het moeilijk om aan goede woningen te komen. Daar moest Tiny House een oplossing voor bieden. Daarbij was het belangrijk te werken aan een bouwsysteem dat aansluit op eisen voor zowel short-stay- als mid-stay-verblijf. Het bouwsysteem voldoet verder overigens ruimschoots aan de eisen uit het Bouwbesluit, zelfs die voor permanente bouw.

"Het achterliggende idee van het Tiny House is de tuinbouw als afnemer van bouwmaterialen uit de sector. Gezien de schaarste aan woningen ligt een voorbeeldwoning voor internationale medewerkers dan voor de hand."

Het ministerie van LNV en de Floriade verzorgden de financiering. De Floriade leverde de (tijdelijke) plek (Tiny House kavel 80). Rob van Hove van Dior Bouw, slaagde erin het project binnen het gestelde budget (€75.000) te realiseren. SIGN begeleidde de realisatie inhoudelijk. Het project toont aan dat woningen betaalbaar en duurzaam uit de reststroom van de tuinbouw te produceren zijn.

Met dit bouwsysteem kunnen toekomstige gebruikers/kopers de vorm en maatvoering zelf bepalen.
In principe kunnen de gebruikers er elk rechthoekig gebouw mee realiseren dat niet hoger is dan vier bouwlagen.
Het concept is interessant voor zowel ondernemers als gemeenten. Wat betreft de laatste doelgroep: gemeenten hebben duurzaamheid en circulariteit hoog in het vaandel staan en dat als beleid vaak opgenomen in structuur- en omgevingsvisies. Een bouwproject dat ook op de aspecten circulariteit en biobased goed scoort, geeft op die thema's invulling aan gemeentelijk beleid.

De duurzaamheidsaspecten zijn talrijk. Zo gaat het bouwsysteem uit van holle bouwelementen waarbij de bouwer slim gebruik maakt van I-joist balken uit resthout. In die holle bouwelementen zit een isolatiemateriaal afkomstig uit de glastuinbouw, waarbij de isolatiewaarde fors hoger is dan de eis uit het Bouwbesluit. Met hetzelfde bouwsysteem is een voorbeeldproject in Amsterdam-Zuidoost ontwikkeld, dat netto energie opwekt.

Waarom integraal duurzaam, biobased en circulair?

Gebouwen staan er doorgaans voor langere tijd; ze blijven impact op hun omgeving en het milieu uitoefenen. Het is daarom van groot belang dat nieuwe projecten rekening houden met integrale duurzaamheid. In 2050 moet de CO2- uitstoot klimaatneutraal zijn en onze energievoorziening uit hernieuwbare bronnen plaatsvinden. Om het gebruik en de verwerking van grondstoffen mogelijk te maken, wordt veel energie verbruikt en CO2 uitgestoten. De bouw gebruikt 50% van de grondstoffen en 40% van alle energie die we jaarlijks nodig hebben om onze economie te laten draaien. Voor het bereiken van een volledig circulaire economie is het noodzakelijk dat de bouw de negatieve milieu impact fors terugdringt. In het regeerakkoord van het kabinet Rutte IV zijn expliciet verdienmodellen rond biobased bouwmaterialen en carbon credits opgenomen.

Daarmee staan we in Nederland voor forse uitdagingen. Naast een tekort aan betaalbare woningen is er sprake van transities op verschillende gebieden:

1. Materiaalgebruik (circulariteit, biobased, hergebruik, efficiency verhoging)

2. Het verlagen van CO2-impact in de gebouwde omgeving (energie besparen, energie opwekken, biobased materialen grootschalig toepassen, de bouw kan daarmee in plaats van CO2 uit te stoten juist CO2 opslaan in gebouwen ('Construction Stored Carbon')

3. Het verhogen van de biodiversiteit en een natuurlijke omgeving, die de gezondheid bevorderen en het 'heat island effect' van steden tegengaan.

Hoewel inmiddels aansprekende voorbeeldprojecten gerealiseerd zijn, blijft het aantal projecten dat duurzaamheid echt integraal heeft aangepakt, nog altijd beperkt. Bij 'all inclusive' gaat het niet alleen om biobased bouwen, maar ook om de circulaire, natuurinclusieve, energieleverende en conceptuele bouw. Recente bouwprojecten van tuinders laten zien dat ze veel verder gaan dan het stapelen van units: ze hebben de woongebouwen fraai ingepast in het landschap, gaan slim met aanwezige restwarmte om en gebruiken warmtepompen en zonnecellen voor duurzame energie. Met het gebruik van biobased bouwmaterialen uit de reststromen van de eigen sector, kunnen kwekers projecten realiseren die netto zelfs CO2 vastleggen.

"Recente bouwprojecten van tuinders laten zien dat ze veel verder gaan dan het stapelen van units: ze hebben de woongebouwen fraai ingepast in het landschap, gaan slim met aanwezige restwarmte om en gebruiken warmtepompen en zonnecellen voor duurzame energie."

Met dit project tonen de initiatiefnemers (SIGN, Floriade en het ministerie van LNV) dat een mooi, duurzaam en betaalbaar concept haalbaar is door de markt te belonen voor duurzaamheid. Het Tiny House is tot oktober 2022 te zien op het Tiny House kavel op de Floriade Expo22 in Almere (kavel 80).

Royal Berry

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
In de piektijden hebben wij hier meer dan 300 internationale medewerkers aan de slag. Dat is een grote groep mensen en die hebben allemaal een goede verblijfslocatie nodig. De wijze waarop de mensen nu zijn gehuisvest vinden wij als bedrijf niet voldoende. Als je, zoals wij, streeft naar topkwaliteit in je product, hoort daar ook topkwaliteit bij wat betreft het voorzien in de woonbehoefte van je internationale medewerkers.

Daarbij komt dat ook op internationaal niveau arbeid steeds schaarser wordt en de levenstandaard in landen als Polen sterk toeneemt, zodat je ook kwaliteit moet bieden om de mensen hier te krijgen. Mensen komen nog steeds graag in Nederland werken, want het betaalt nog steeds goed. Maar ook zij kiezen tegenwoordig voor kwaliteit.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
Jazeker wordt dat het geval. Maar ik wil wel opmerken dat één van de leden van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten heeft aangegeven dat dit het beste plan was dat zij tot dan toe hadden gezien. Dat geeft wel aan hoe hoog wij de lat hebben gelegd.

Zijn de bewoners tevreden?
Dat kunnen we nu nog niet zeggen, want het is dus nog niet gebouwd en bewoond. Wat ik wel weet is dat onze medewerkers er wel naar uitzien om op deze locatie te wonen.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Voor ons is internationale arbeid onmisbaar. Wij hebben een groot deel handwerk c.q. vakwerk. Daarvoor zijn de internationale medewerkers onmisbaar. Wij hebben besloten dat wij als bedrijf zelf het beste de woonkwaliteit kunnen bieden die we voor onze medewerkers nastreven en bovendien hebben we een vrije locatie hier in het gebied. Dus dat zou in principe moeten betekenen dat we een en ander snel zouden kunnen realiseren.

Welke partijen zijn erbij betrokken?
Van de zijde van de initiatiefnemers Royal Berry en financiers en van de zijde van de overheid de gemeente. Natuurlijk hebben we tevens gesproken met bewoners en lokale groepen.

"De gemeente en de provincie stimuleren dat waar zij kunnen. Wat mij betreft hoort daar ook een hoogwaardige woonlocatie bij voor de mensen die hier werken."

Wie gaat zorgdragen voor de kosten?
Royal Berry met op de achtergrond financiers.

Royal Berry

Initiatiefnemer: Royal Berry
Locatie: Bemmel (Gelderland)
Bouwjaar: Nog te realiseren
Aantal units: 100 units
Gesprekspartner: Jan van Genderen

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
In de kern is de samenwerking heel erg goed. Maar wat je ziet, is dat de procedures niet in het voordeel van een krachtige en snelle aanpak werken. Wij hebben ervoor gekozen dat we niet voor tijdelijke huisvesting gaan. Duurzaam en hoogwaardig betekent voor ons dat we hier de komende dertig jaar huisvesting willen realiseren. Bouwen van hoogwaardige woningen houdt bovendien ook in dat je dat niet in een periode van tien jaar kunt afschrijven. Wat je ziet is dat de gemeente dat wel wil faciliteren, maar daarbij gehouden is aan standaard ruimtelijke procedures.

Je zou kunnen kiezen voor de tijdelijke route, maar een periode van tien jaar, zoals die wordt aangehouden voor tijdelijke huisvesting, is voor ons te kort. Maar dan zie je dus vervolgens wel dat je niet kunt volstaan met een simpele inpassing, maar echt moet gaan voor een volwaardige wijziging van het bestemmingsplan. Dat is een traject van jaren, want dan kun je eventueel te maken krijgen met inspraakprocedures die tot aan de Raad van State gaan.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
De locatie waar wij zitten - Bergerden - is ontwikkeld als dé toplocatie van glastuinbouw in Gelderland. State of the art kassen, vooroplopend wat betreft duurzaamheid en hoogwaardige bedrijven. De gemeente en de provincie stimuleren dat waar zij kunnen. Wat mij betreft hoort daar ook een hoogwaardige woonlocatie bij voor de mensen die hier werken. Ik zie dat als een nieuwe vorm van gebiedsontwikkeling die overal opgang maakt waar internationale arbeid wordt ingezet: wonen gekoppeld aan het bedrijf en de werklocatie. Dus wat mij betreft moeten we daarin ook vooroplopen hier in Bergerden. Het voorstel dat wij hebben voldoet in ieder geval aan die eis van innovatie.

Verder is het heel belangrijk dat we met dit initiatief de druk op de lokale woningmarkt sterk verminderen. Dat zou iedere gemeente moeten omarmen, want de woningnood neemt alleen maar toe. We hebben echter wel gezien dat binnen de gemeenteraad deze manier van denken niet door iedereen wordt aangehouden en sommigen partijen zelfs nog pleiten voor huisvesting in reguliere woningen. Wat mij betreft moet je dat niet willen.

Ik denk dat we moeten uitkijken dat we, als we initiatieven als het onze - maar daar zijn er meer van in dit land - niet actief ondersteunen, we de ongewenste woonsituaties in stand houden. Vervolgens worden die ervaringen weer geprojecteerd op onze initiatieven, die dan weer - onterecht - negatief worden beoordeeld. We moeten voorkomen dat dat een soort vicieuze cirkel wordt. Wij willen die in ieder geval hier doorbreken.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
Uiteraard is er een woning voor een toezichthouder en zal er toezicht zijn. Maar wat ik ook belangrijk vind, is dat wij als bedrijf actief werken aan de sociale cohesie op de locatie. Wij hebben een gemengde arbeidspopulatie, met jongeren, alleenstaanden, maar ook getrouwde stellen en die mix zullen we ook altijd aanhouden op de woonlocatie. Zo voorkomen we bijvoorbeeld dat er alleen jonge mannen in de leeftijd van 18 tot 25 jaar komen wonen. Want dan krijg je een andere dynamiek.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
We hebben de lokale bevolking geïnformeerd. Daar zitten, zoals te begrijpen, wel wat vragen. Maar deze twijfels zijn dus vooral gebaseerd op de oude wijze van huisvesten. Wij leggen de mensen uit dat wij dat juist doorbreken door de mensen op deze locatie te huisvesten en daarbij goede woningen en recreatieve voorzieningen aan te bieden. Dat wordt wel geaccepteerd. Maar ik snap ook wel dat de mensen zoiets hebben van 'eerst zien en dan geloven'.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
Natuurlijk wordt alle huisvesting goed geïsoleerd en maken we gebruik van zonnepanelen. Maar ik ben vooral ook heel trots op het feit dat we binnen het project één hectare natuur realiseren. Uiteraard voorkomen we woon-werkverkeer door het wonen te realiseren nabij de bedrijfslocatie.
Verder zetten we natuurlijk echte woningen neer, die dertig jaar blijven staan.

Wat worden wat jou betreft de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk wel dat de keuze voor tijdelijk of duurzaam een hele wezenlijke is. Maar wat ik vooral zou willen, is dat we niet de tijdelijke varianten realiseren en dat die achteraf gewoon blijvend zijn, terwijl initiatieven die vooraf aangeven lange termijn locaties te willen zijn, niet of heel traag van de grond komen. Wat mij betreft is vooral ook het algemene belang dat wij bewerkstelligen, namelijk de druk op de woningmarkt wegwerken, een reden om initiatieven als het onze daadkrachtig te ondersteunen.

Van Dijck Groenteproducties

Van Dijck Groenteproducties

Initiatiefnemer: Van Dijck Groenteproducties
Locatie: America (Limburg)
Bouwjaar: 2019
Aantal units: 50 woningen (300 bedden)
Gesprekspartner: Eric Muijsers

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Wij werken als bedrijf nu al meer dan twee decennia met internationale medewerkers en ervaren dat we in een wereld leven waarin arbeid schaars is en dat je dus moet investeren in je internationale medewerkers. Het is een groot misverstand als mensen denken dat dit laagwaardig werk is en dat het alleen maar gaat om goedkope arbeid. Dat doet geen recht aan de mensen en hun vakmanschap. Het ergste dat je kunt zeggen is dat deze mensen werk doen, wat wij niet willen doen. Nee, deze mensen verrichten arbeid die wij niet meer kunnen doen.

Als je dat als visie hebt, dan weet je dat je moet investeren in goede huisvesting als secundaire of misschien wel als primaire arbeidsvoorwaarde. Dan weet je ook dat hoe zaken, zoals huisvesting, in het verleden waren georganiseerd, niet meer van deze tijd zijn. Daarom hebben wij dus het heft in eigen hand genomen wat betreft de huisvesting.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
We hebben het SNF-keurmerk. Maar bovenal hebben we onze eigen standaard. Wat dat laatste betreft is het belangrijk mee te geven dat wij echte huizen hebben gebouwd, ook al betreft het tijdelijke huisvesting voor een periode van tien jaar. Dat lijkt haaks te staan op elkaar, maar voor ons was altijd duidelijk dat als je investeert in mensen, je ook in echte huisvesting moet investeren.

Zijn de bewoners tevreden?
We hebben een wachtlijst, ik denk dat dat genoeg zegt. Voor ons was trouwens de relatie met twee, pal nabijgelegen, recreatiecentra ook heel belangrijk. Dat zijn twee heel belangrijke economische actoren in deze regio en het was absoluut niet aan de orde dat wij op enige wijze overlast zouden veroorzaken. We zijn er trots op te constateren dat dit ook absoluut niet het geval is.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Zoals aangegeven was het vooral investeren in de factor arbeid. Maar een belangrijke directe aanleiding was ook het beleid van de gemeente om twee grotere pilots voor nieuwbouw te faciliteren. Daar zijn we direct op ingesprongen. Wat vooral belangrijk is, is dat wij ons als bedrijf voorstaan op kwaliteit, zowel van onze producten als van de wijze waarop wij produceren. Daar horen ook goede arbeidsomstandigheden en woonomstandigheden bij. Sinds 2013 hebben wij hier een prachtige locatie voor onze productie en distributie en wij hadden het plan om daar ook een kwalitatief hoogwaardige woonlocatie bij te plaatsen. Dat maakt het eigenlijk één mooi geheel.

> **"Het is een groot misverstand als mensen denken dat dit laagwaardig werk is en dat het alleen maar gaat om goedkope arbeid. Dat doet geen recht aan de mensen en hun vakmanschap."**

Welke partijen waren erbij betrokken?
Wij hebben als Van Dijk Groenteproducties zelf zorggedragen voor de realisatie en zoals aangegeven was er van de zijde van de gemeente ruimte voor twee pilots.

Wie heeft zorg gedragen voor de kosten?
Van Dijk Groenteproducties.

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
De samenwerking met de gemeente was goed. We hebben ook veel tijd gestoken in overleg met de nabijgelegen buurtbewoners en de dorpsraad. Dat is nodig en het blijft altijd moeilijk. Immers, de weerstand tegen huisvesting voor internationale medewerkers heeft vooral te maken met de negatieve uitstralingseffecten zoals lawaai, rommel, e.d. Wat dat betreft kun je het vergelijken

"We hebben ook veel tijd gestoken in overleg met de nabijgelegen buurtbewoners en de dorpsraad. Dat is nodig en het blijft altijd moeilijk."

met bezwaren die mensen hebben tegen windmolens: de samenleving heeft er baat bij en wil het, maar jij ervaart als omwonende geen voordelen. Het enige dat je kunt doen, is proberen deze negatieve effecten te voorkomen. Daar zijn we, denk ik, in geslaagd, want tot op heden ervaart niemand overlast. Noch de omwonenden, noch de recreatieparken.

Het is vooral heel belangrijk dat we het project in een periode van ruim één jaar hebben kunnen realiseren. De vergunningverlening ging heel snel en omdat we uitgaan van een periode van tien jaar hoeven we dus niet een hele officiële planprocedure te doorlopen. Ik denk dat we juist door deze snelle realisatie ook de gemeente enorm hebben geholpen met het realiseren van haar doelen op het gebied van goede huisvesting, zoals het voorkomen van overlast en vrijspelen van reguliere woningen voor woningzoekenden.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
We hebben hier een beheerder/toezichthouder op het terrein en we hebben cameratoezicht. Ook hebben we een speciaal verlichtingsplan opgesteld dat de mensen goed de weg wijst, maar geen lichtvervuiling in de omgeving veroorzaakt.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
De gemeente Horst aan de Maas erkent het grote economische belang van de internationale werknemers. Niet alleen voor de tuinbouwsector, maar ook voor transport en logistiek. Dat is heel belangrijk. De gemeente is zich er ook in toenemende mate van bewust dat het traditionele beleid, waarbij min of meer werd geëist dat deze mensen ook gehuisvest zouden worden in 'gewone' woningen, niet meer werkt en eigenlijk nooit heeft gewerkt.

Immers, de medewerkers zijn hier tijdelijk en willen gewoon een goede betaalbare tijdelijke huisvesting en de reguliere woningen moeten in deze tijd van schaarste toch vooral worden toegewezen aan de woningzoekenden. Met onze aanpak voorkomen wij juist druk op de woningmarkt. Dat is in toenemende mate een heel sterk argument om soortgelijke projecten te realiseren. Want de woningnood is enorm en gaat niet weg. Dus wat dat betreft past onze aanpak heel goed in het gemeentelijk beleid.

De onderlinge sociale controle moet trouwens ook niet worden onderschat. De mensen willen in rust wonen.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
De relatie is goed. Vooral dus omdat van overlast geen sprake is.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
We hebben dus gekozen voor echte huizen, dat is al een vorm van duurzaamheid. Ze zijn ook goed geïsoleerd en we gebruiken zonne-energie. Verder zijn de woningen voorzien van warmtepompen. Wat daarnaast ook belangrijk is, is dat we woon-werkverkeer voorkomen. De mensen lopen gewoon naar de naastgelegen productielocatie.

Wat waren de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik denk dat het heel goed is om het project sterk privaat te positioneren. Dus gekoppeld aan het bedrijf. Ik denk dat het goed is dat we kijken of de bezettingsgraad soms wat omhoog kan, maar ik denk dat je moet uitkijken als je bepaalde maatschappelijke doelen-– zoals permanent wonen - gaat opnemen in je project. Dan wordt het gewoon een reguliere woningbouwlocatie en wij willen niet gezien worden als projectontwikkelaar. Nee, wij bouwen voor onze internationale medewerkers.
De periode van tien jaar is natuurlijk veel te kort en je hoopt dat het langer kan duren. Maar de keuze voor 'tijdelijkheid' heeft wel sterk in het voordeel gewerkt bij een snelle realisatie.

Keurmerken voor de **tijdelijke huisvesting** van **internationale medewerker**

Alle locaties in dit boek hebben een AKF- of SNF-keurmerk voor huisvesting van internationale medewerkers. Hiermee tonen de ondernemers hun commitment aan kwaliteit en onafhankelijk toezicht daarop. Dergelijke keurmerken vormen een belangrijk onderdeel van de opgave om meer huisvesting mogelijk te maken. Gemeenten kunnen deze keurmerken opnemen in het huisvestingsbeleid voor internationale medewerkers, aansluiting zoeken bij landelijke normen en werken met een onafhankelijk kwaliteitsinstrument dat door ondernemers is omarmd.

In de Landelijke Verklaring Huisvesting Arbeidsmigranten kwamen rijk, gemeenten, sociale partners (waaronder die in de agrarische sector) en andere belanghebbenden, minimale eisen voor de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers overeen.

In deze minimumeisen werden elementen opgenomen die in het bijzonder relevant zijn voor deze specifieke vorm van tijdelijke huisvesting. Er werden eisen gesteld aan het minimumaantal vierkante meters voor bewoners, hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening, beheer en natuurlijk bouw- en brandveiligheid.

Toezicht op deze norm werd georganiseerd door twee keurmerken. Het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) en de Stichting Normering Flexwonen (SNF) organiseren jaarlijks controles op meer dan 700 ondernemingen die gezamenlijk ruim 14.000 locaties beheren waar internationale medewerkers tijdelijk zijn gehuisvest.

Alhoewel deelname aan deze keurmerken vrijwillig is, worden ze breed gedragen. Niet alleen zijn vertegenwoordigers van rijk, sociale partners, huisvesters en gemeenten betrokken bij het bestuur en het toezicht, ze zijn tevens een belangrijk onderdeel van beleid op landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveaus. Bovendien zijn de normen geborgd in de relevante cao's in de land- en tuinbouw en uitzendsector. Dit heeft er in de markt toe geleid, dat het bezit van een huisvestingskeurmerk een vanzelfsprekendheid is geworden voor iedere onderneming die de huisvesting van het internationaal personeel serieus neemt.

Hoogweg Paprikakwekerijen

Initiatiefnemer: Hoogweg Paprikakwekerijen
Locatie: Luttelgeest (Flevoland)
Bouwjaar: 2020
Aantal units: 150
Gesprekspartner: Jalisa Rozendal, Mariska Hoogweg

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Internationale medewerkers zijn al jaren belangrijk binnen onze organisatie en we verwachten dat dit zo zal blijven en nog zal toenemen. Arbeid is schaars en lijkt alleen maar schaarser te worden. Om ervoor te zorgen dat internationale medewerkers voor ons willen blijven werken, is huisvesting van essentieel belang. Voorheen woonden de internationale medewerkers voor een deel in de dorpskernen. Hierdoor raakte het evenwicht wat zoek tussen internationale medewerkers en de autochtone inwoners. Anderzijds wil je zorgen voor volwaardige huisvesting. Dit hebben we kunnen realiseren op ons eigen terrein, door het bouwen van tweepersoons huisvesting.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
We hebben het SNF-keurmerk.

Zijn de bewoners tevreden?
Voor ons is het belangrijk dat de bewoners naar hun zin wonen. Dat komt hun arbeidsvreugde en productiviteit ten goede. Dat heeft natuurlijk niet alleen te maken met een goed huis, maar ook met de aanwezigheid van bijvoorbeeld recreatieve voorzieningen, een Poolse SRV-wagen, en dergelijke.

"als mensen prettig wonen dan is daarmee de basis voor ongewenst gedrag eigenlijk ook voor een groot deel afwezig."

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
De plannen bestonden al enige tijd. De gemeente bood de ruimte voor drie grootschalige locaties voor de huisvesting van internationale medewerkers. Daar hebben wij ons voor aangemeld en we zijn daarvoor in aanmerking gekomen. We hadden zelf de ruimte om dit te realiseren.

Maar we zien ook dat de uitzendbureaus zelf aan de slag gaan met nieuwe hoogwaardige woningbouwprojecten. Hier vlakbij bijvoorbeeld, hebben meerdere uitzendbureaus ook prachtige locaties gerealiseerd. Daarmee wordt duidelijk dat iedereen steeds meer werkt aan kwaliteit.

"Een mooi duurzaam voorbeeld is dat alle huizen zijn aangesloten op ons aardwarmtenet."

Welke partijen waren erbij betrokken?
De gemeente die de vergunning heeft verleend en in het proces hebben we goed samengewerkt met een uitzendbureau, waar wij mee samenwerken. Daarnaast hebben we ook de buurt betrokken bij onze plannen.

Wie heeft zorg gedragen voor de kosten?
Wij hebben zelf de financiering geregeld.

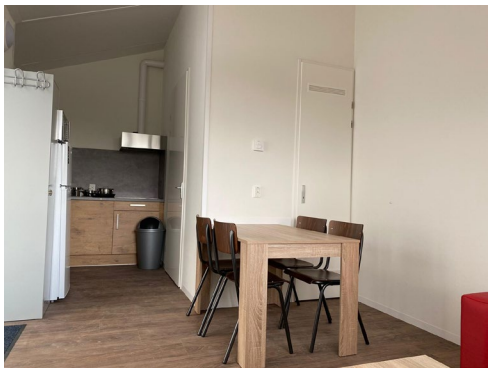
Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
De samenwerking met de gemeente Noordoostpolder verliep goed. Van overheidszijde waren er geen andere organisaties bij betrokken.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
De gemeente had zoals gezegd duidelijk aangegeven waar welk type huisvesting zou kunnen komen, van grote locaties tot kleine locaties. Het is wel belangrijk op te merken dat wij zien dat voor ons bedrijf - en voor andere bedrijven hier in de omgeving - het aantal toegewezen plaatsen niet voldoende is. De wens is, dat er meer van deze locaties bij komen.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
We hebben een beheerster die op het terrein toezicht houdt en dat geweldig doet. Je ziet ook dat de onderlinge sociale controle op een prettige manier z'n werk doet. Mensen helpen elkaar en maken het gezellig samen. Ook belangrijk, als mensen prettig wonen dan is daarmee de basis voor ongewenst gedrag eigenlijk ook voor een groot deel afwezig.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
Die is goed. We zien dat onze medewerkers op hun manier deel uitmaken van de lokale gemeenschap. Ze doen hun boodschappen hier in de buurt. Dit heeft economische voordelen voor de lokale middenstand. De verschillende supermarkten hebben een aantal schappen met Poolse producten. Een deel van de mensen besluit uiteindelijk hier permanent te gaan wonen. Ze krijgen kinderen en die gaan hier naar school en naar de sportvereniging. Een mooie manier om te integreren in de samenleving.

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
Duurzaam bouwen betekent voor ons bouwen voor de langere termijn. Dat heeft milieuvoordelen, maar ook voordelen op economisch en sociaal vlak. Wat het laatste betreft kunnen wij dus mensen de zekerheid bieden dat ze hier kunnen komen werken en wonen. Een mooi duurzaam voorbeeld is dat alle huizen zijn aangesloten op ons aardwarmtenet.



Wat waren de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Wat ons betreft zijn er vier lessen:

1. Belangrijk is een goede samenwerking met gemeenten, omwonenden en uitzendbureaus.

2. Er is goed nagedacht over de inrichting van de huisvesting. De tweepersoons huisvesting wordt zeer gewaardeerd. Doordat we voldoende ruimte hadden om te bouwen is de huisvesting ruimtelijk opgezet. Hierdoor was er ook ruimte voor een volleybalveld en een recreatieruimte met biljart, tafeltennistafels en gezellige zitjes.

3. Kwalitatief goede huisvesting en dicht bij het werk wonen, zorgt ervoor dat medewerkers er graag wonen. Dit willen we nu en voor in de toekomst blijven realiseren.

4. Tenslotte lijkt het ons van belang dat onze woonlocaties grotendeels bewoond worden door medewerkers die bij het bedrijf werken. Met de mogelijkheid om ook tijdelijk medewerkers van andere bedrijven te huisvesten in voor ons rustige periodes. Want je wilt uiteindelijk een optimale bezetting.

Wesselman Flowers

Initiatiefnemer: Wesselman Flowers
Locatie: Roelofarendsveen (Zuid-Holland)
Bouwjaar: 2010
Aantal units: 6 units
Gesprekspartner: Joost Wesselman

Wat was de aanleiding om aan de slag te gaan?
Het werk dat wij hebben kan niet verder worden geautomatiseerd. Het blijft dus voor een groot deel handwerk. Dus de schaarste speelt al een hele tijd en is blijvend. Tegen die achtergrond ben ik er al in het begin van de start van mijn bedrijf achter gekomen dat er vanuit met name Polen behoefte bestond bij mensen om aan de slag te gaan in ons land. Ik was namelijk direct na de val van de muur al gaan kijken in Polen of we daar tulpen naartoe zouden kunnen exporteren. Daar was geen behoefte aan destijds, maar er was wel behoefte om hier te komen werken en geld te verdienen. Aangezien wij dus tekorten hadden aan arbeid was het een kwestie van vraag en aanbod. Maar dan moet je ook zorgen voor huisvesting.

Heeft de locatie het AKF- of SNF-keurmerk?
Wij hebben het SNF-keurmerk.

Zijn de bewoners tevreden?
Jazeker, ze zien het echt als hun huis. Zo hebben we natuurlijk wel voor schoonmakers gezorgd, maar je ziet dat ze het zelf ook netjes houden. Ze maken ook hun eigen huisregels. Als voorbeeld: zo staan de schoenen allemaal netjes bij de ingang en loopt iedereen binnen op sokken of schone schoenen. Mensen investeren tevens zelf ook in de huisvesting. Zo heeft iedereen hier zijn eigen koelkast die hier in de keuken staat, terwijl we natuurlijk zelf ook al hadden gezorgd voor een grote koelkast. Maar ze maken zich het echt eigen.

Wat was de aanleiding om zelf te gaan bouwen?
Voor onze medewerkers is goede huisvesting echt een arbeidsvoorwaarde. Omgekeerd zien wij ook dat goede huisvesting zich terugbetaalt in tevreden mensen, minder ziekteverzuim en ongewenst uithuizig gedrag. Dus ik ben zelf op zoek gegaan naar bestaande locaties waar we mensen kunnen huisvesten. Deze locatie is er daar één van.

Ik ben nog druk bezig met andere locaties. Onder meer op het terrein van een voormalige oude kas, tussen mijn bestaande kassen. Maar ook kijken we samen met ondernemers als Ruigrok naar locaties. Bijvoorbeeld hier op het nabijgelegen bedrijventerrein waar zij een bedrijfspand hebben aangekocht.

Welke partijen waren erbij betrokken?
Wij hebben het zelf opgepakt, daarbij uiteraard samengewerkt met gemeenten en bewoners

Wie gaat zorgdragen voor de kosten?
Ik gebruik het eigen bedrijfskapitaal nog steeds het liefst voor investeren in de productie en dus maken wij voor de financiering gebruik van de bank. Het is wel belangrijk op te merken dat daar wel een knelpunt zit, dat moet worden opgelost. De banken willen namelijk voor de financiering een langere termijn aanhouden dan tien jaar om de investering terug te verdienen. Dat is in het geval van vastgoed ook logisch. Maar dan loop je tegen het gemeentelijk beleid aan die zeggen dat een tijdelijke voorziening alleen een tijdelijke voorziening is als deze maar voor tien jaar loopt. Nu kun je wel een gok nemen dat je een verlenging krijgt, maar daar gaan banken niet in mee, dan moet je het zelf financieren. Dat betekent dus mogelijk een verlies nemen.

Dit is echt een aandachtspunt. Als je weg wilt van wonen in slechte caravans of opgekochte huizen in woonwijken, dan moet je kwaliteit bouwen en dat verdient zich niet terug in tien jaar. Maar ga je voor meer dan tien jaar, dan ga je voor een echte woonbestemming. Maar dan krijg je de hele ruimtelijke procedure voor je kiezen, inclusief alle bezwaren. Dan heb je uiteindelijk eigenlijk een woonbestemming op een plek waar je op de lange termijn juist geen woonbestemming wil hebben. Bijvoorbeeld direct naast je kas.

Hoe was de samenwerking met de gemeente en andere bevoegde gezagen?
De samenwerking met de gemeente is ambtelijk en bestuurlijk goed. Maar ze zitten wel vast in wettelijke procedures, waardoor hun bewegingsvrijheid beperkt is. Bijvoorbeeld, hier moet je echt bouwen voor je eigen personeel dat voor jouw bedrijf werkt. Maar ja, soms gaan diezelfde mensen via een uitzendbureau ook wel eens tijdelijk voor een andere organisatie werken en dan ben je dus feitelijk in overtreding. Wat ik ook wel merk is dat het beleid per gemeente en per provincie verschilt. Het zou fijn zijn als daar wat meer uniformiteit in kwam.

Hoe past het initiatief binnen het gemeentelijk beleid?
Je ziet dat de gemeente wel langzaam maar zeker aan het opschuiven is naar een beleid waarbij ze ook zoeken naar locaties op bijvoorbeeld bedrijventerreinen, of aan de rand van het dorp. Dus we groeien naar elkaar toe. Ze faciliteren het beleid waar mogelijk, maar ik denk wel dat het wenselijk is dat er meer proactief wordt gewerkt, in de zin dat wordt aangegeven waar wat zou kunnen.

Wat ik wel heb gemerkt is dat je wordt geacht vooraf een plan te maken en dat te bespreken met de bewoners. Dat moet dan wel vooraf ook worden afgestemd met de gemeente. Maar die hebben dan vaak het idee dat alles al in kannen en kruiken is, terwijl dat helemaal niet het geval is. Dus één van de lessen die ik heb geleerd is dat het proces iets opener moet.

Hoe is het sociaal beheer van de locatie georganiseerd?
Wij zien als bedrijf zelf toe op de locatie en binnen deze kleine gemeenschap is de sociale controle ook groot. Daarnaast zorgen ook de kritische omwonenden er wel voor dat er een oogje in het zeil wordt gehouden. Maar zoals ik al heb aangegeven zorgt een goede huisvesting ervoor dat mensen hun huis ook zien als hun thuis en ze dat zelf ook allemaal netjes houden. Vooral ook omdat ze hier jaren komen en dat vaak ook nog jaren willen doen.

Hoe is de relatie met de lokale bevolking?
Met de bewoners was de relatie in het begin erg moeizaam, om het maar voorzichtig te zeggen. Ik ben daar eerlijk in. Ik had een locatie op het oog waar ik wat huisjes wilde bouwen en binnen de kortste keren hadden we het journaal, SBS6, Omroep West en wat al niet meer, hier over de vloer. Dat hadden de bewoners geregeld. Dan krijgt alles een heel eigen dynamiek. Laat ik duidelijk zijn: die is niet in het voordeel van de ondernemer. Bovendien stigmatiseert dit trouwens ook nog eens de hardwerkende internationale medewerkers behoorlijk.

Want dat wordt vaak ook vergeten: hoe pijnlijk het is voor mensen die hier ver van huis komen werken, heel hard werken, zwaar werk doen en bijdragen aan onze welvaart en dan door bewoners en de media worden neergezet als... Nou ja, vul zelf maar in. En wat ik heel pijnlijk vind, is dat de medewerkers dat zelf ook heel goed door hebben. Maar het gekke is dat nu de mensen hier wonen, er eigenlijk helemaal geen problemen zijn en de bewoners toch steeds meer onderdeel worden van de lokale samenleving.

"En wat ik ook wel merk is dat het beleid per gemeente en per provincie verschilt. Het zou fijn zijn als daar wat meer uniformiteit in kwam."

Op welke wijze is invulling gegeven aan duurzaamheid?
Alle materialen die zijn vrijgekomen bij de sloop, zijn hergebruikt: van deuren, tot muren, tot toiletpotten. We hebben alles goed geïsoleerd en ook zorggedragen voor een groene aankleding en een tuintje. Uiteraard is het in gebruik nemen van leegstaande gebouwen ook milieuvriendelijk.

Wat worden wat jou betreft de succesfactoren en wat zijn de lessen voor andere ondernemers die aan de slag willen met huisvesting voor internationale medewerkers?
Ik zie het wat breder. Ik denk dat het heel goed is dat we gaan werken aan een diepere vorm van bewustzijn wat betreft de bijdrage die internationale medewerkers leveren aan onze welvaart. Zeker nu steeds duidelijker wordt dat internationale medewerkers ook opgang maken in transport en logistiek en de zorg, is deze bijdrage enorm. Maar het beeld dat de media hebben gecreëerd van overvolle woningen, rondzwervende mannen en wat al niet meer, dat zit nog heel diep in het hoofd van de mensen. Als we dat een beetje bijsturen zal de weerstand minder zijn en kunnen we met elkaar zorgen voor goede huisvesting, zodat iedereen wel de baten heeft in de vorm van meer welvaart en geen overlast ervaart omdat de nieuwe buren het gewoon ook erg naar hun zin hebben.

"Dit is echt een aandachtspunt. Als je weg wilt van wonen in slechte caravans of opgekochte huizen in woonwijken dan moet je kwaliteit bouwen en dat verdient zich niet terug in tien jaar."

De succesfactoren voor versnelling

In dit boek zijn verschillende goede voorbeelden van huisvesting voor internationale medewerkers gepresenteerd. Deze geven aan hoe land- en tuinbouw ondernemingen door heel Nederland vormgeven aan goed werkgeverschap met de huisvesting die zij voor hun buitenlandse medewerkers verzorgen. Deze medewerkers zijn hier veelal tijdelijk. Hun huisvesting valt niet zelden buiten de geijkte kaders voor woningbouw; deze mensen en hun belang voor de Nederlandse economie valt zodoende tussen wal en schip.

De voorbeelden duiden de ambitie die agrarische ondernemers hebben voor deze specifieke vorm van huisvesting. Het is een wezenlijk onderdeel van hun propositie aan schaars en goed geschoold tijdelijk personeel uit het buitenland. Passende huisvesting vormt daarmee een cruciaal onderdeel van een competitieve lokale, regionale en nationale economie. Een goede samenwerking en verstandhouding met gemeente en omgeving is daarom een vanzelfsprekend onderdeel van deze opgave. De voorbeelden tonen hoe deze verstandhouding in de praktijk tot mooie resultaten leidt; resultaten die werken voor alle betrokken partijen: internationale medewerkers, omwonenden, bestuurders en ondernemers. De lessen inspireren tot meer en moeten bijdragen aan een versnelling van passende huisvesting met passende regelgevende kaders.
Hieronder formuleren wij de belangrijkste lessen en succesfactoren voor de ontwikkeling van nieuwe huisvestingslocaties. Op basis hiervan komen wij met een set aanbevelingen voor ondernemers én bestuurders om tot publiek-private samenwerking, conceptontwikkeling en co-creatie te komen.

De belangrijkste lessen op een rij

1. Ondernemers willen investeren.
In een economie die steeds onzekerder wordt, is goed werkgeverschap een cruciaal onderdeel van een duurzame bedrijfsvoering. Tegen die achtergrond willen agrarische ondernemers kwalitatieve en duurzame huisvesting organiseren en waarborgen voor hun internationale medewerkers. Deze primaire arbeidsvoorwaarde is cruciaal voor de werving en het behoud van goede internationale medewerkers. Dit pakken zij zelf op al dan niet samen met andere marktpartijen, zoals uitzendondernemingen, projectontwikkelaars en huisvesters. Wel lopen zij tegen beperkingen aan in de vergunningverlening die de financiering belemmert. Het gaat hierbij in het bijzonder om vergunningslimieten van 15 jaar of minder voor een potentieel project. Dit heeft een direct gevolg op de kosten, de businesscase en duurzaamheid.

2. Ondernemers spelen een betrokken en productieve rol in de beleidsvorming.
Ondernemers willen betrokken zijn bij de ontwikkeling van nieuw beleid voor de huisvesting van internationale medewerkers. Daarbij staan zij open voor de zorgen en belangen die spelen in een omgeving of een bestuur. In de ontwikkeling van beleid en concrete locaties denken zij mee over nieuwe en bestaande oplossingen die tegemoetkomen aan deze zorgen en belangen.

3. Passende tijdelijke huisvestingoplossingen ontlasten de druk op reguliere woningmarkt.
De tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers is geen reguliere huisvestingsopgave; deze reguliere opgave wordt er juist door ontzien. Het voorkomt dat reguliere woonhuizen worden opgekocht om er mensen tijdelijk in te huisvesten. De tijdelijke woonbehoefte is een specifieke behoefte die afwijkt van meer permanente bewoning. Het zijn geen afzonderlijke woningen. Het gaat om nieuwe vormen van tijdelijk wonen met 'ensembles', bestaande uit woningen, recreatieruimten, groenvoorzieningen en soms collectieve energievoorziening. Zelfs het interieur wordt op hoog niveau meegeleverd. Dat vraagt om een andere benadering, zowel vanuit de bewoner, beheerder en natuurlijk de overheid.

4. Er is altijd een element van tijdelijkheid rondom de huisvesting.
Vanuit de bewoner geredeneerd, is de behoefte voor deze huisvesting tijdelijk. Maar ook vanuit het perspectief van agrarische ondernemers die slechts gedurende een korte periode extra arbeidskracht nodig hebben (denk hierbij aan één seizoen of oogstperiode). Ondernemers die langer of jaarrond werken met internationale medewerkers, hebben dus behoefte aan jaarrond huisvesting. Tegen deze achtergrond is de wens van de bewoner en ondernemer cruciaal. Die wens kan zich vertalen in een duurzame en jaarronde oplossing, voor bewoners die tijdelijk verblijven, of tijdelijke huisvesting die na één seizoen weer wordt gedemonteerd en weggehaald. Beide opties moeten een plek kunnen krijgen in het huisvestingsbeleid en dit aspect benadrukt de betrokkenheid van ondernemers bij de ontwikkeling van beleid.

5. Efficiënt gebruik van energie, grondstoffen en restmaterialen.
In de bouw en het energiegebruik van de huisvestingslocaties wordt veel gewerkt met innovatieve - circulaire - bouwmethodes, technieken en materialen. Biobased materialen kunnen CO_2 opslaan. De tuinbouw kan biobased bouwmaterialen produceren uit reststromen als tomaten- en paprikastengels. Daarmee kan 75% van het volume van

bouwmateriaal afkomstig zijn uit de sector, die op die manier koolstof langdurig vastlegt. De renovatie van bestaande gebouwen (op het perceel, bedrijfsterreinen of elders) bespaart grondstoffen en gaat gepaard met extra isolatie om energie en kosten te besparen. Niet zelden worden rest- en retourwarmte van het agrarische bedrijf en zonnepanelen gebruikt om het energieverbruik in huisvestingslocaties te optimaliseren. Ten slotte, huisvesting op het perceel beperkt verkeersstromen en files en daarmee het gebruik van brandstof. Dit biedt mogelijkheden om integraal duurzaam te bouwen en aspecten als biobased bouwmaterialen en natuurinclusiviteit mee te nemen.

6. Huisvesting op het perceel brengt voordelen.

Huisvesting op het perceel van de agrarische ondernemer brengt een aantal grote voordelen met zich mee. Er zijn evidente schaalvoordelen op het gebied van energiegebruik, verkeersstromen en overlast. Het stelt de ondernemer in staat om regie en verantwoordelijkheid te nemen voor de kwaliteit van de huisvesting en zich te onderscheiden als werkgever. Zo is helder en transparant wie de huisvesting beheert en hebben gemeenten en omwonenden een direct aanspreekpunt. Ook op het gebied van sociaal beheer biedt huisvesting op het perceel een oplossing. De tijdelijke bewoners richten zich op het werk, dat zij daar tijdelijk uitvoeren en zijn niet gebaat bij overlast. Ten slotte, ook hier geldt dat huisvesting op het perceel van de ondernemer de woondruk op buurten en wijken ontlast.

7. Zorgen over overlast blijken na realisatie enorm mee te vallen.

In de aanloop spelen zorgen over overlast, al dan niet gebaseerd op verkeerde beeldvorming (zie verder onder punt 10). Wanneer plekken eenmaal gerealiseerd zijn, valt de overlast enorm mee en zijn er nauwelijks klachten. Dit komt omdat zorgen veelal in een vroeg stadium zijn benoemd en maatregelen zijn getroffen. Hierbij valt te denken aan beheer, afspraken met de gemeente en omwonenden en regelmatige afstemming

8. Ondernemers committeren zich aan goede inpassing.

Agrarische ondernemers zoeken naar plekken waar deze huisvesting kan en past. Dit vraagt maatwerk van de ondernemer en bestuurder. Ook de ondernemer zit niet te wachten op initiatieven die het specifieke ruimtelijk of volkshuisvestelijk karakter van een gebied of landschap veranderen. En met het oog op de diversiteit en veelzijdigheid van oplossingen voor tijdelijke huisvesting voor internationale medewerkers, hoeft dat ook niet.

9. Land- en tuinbouw committeert zich aan de landelijke minimumeisen voor tijdelijke huisvesting.

Agrarische ondernemers onderwerpen zich vrijwillig aan onafhankelijk toezicht op landelijke minimumnormen voor de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers. Dit komt terug in het behalen van het SNF- of AKF-keurmerk. Deze keurmerken zien o.a. toe op leefruimte, bouw- en brandveiligheid, hygiëne, minimumvoorzieningen, beheer en informatievoorziening in de landstaal van de bewoners.

10. Beeldvorming is een cruciaal aspect.

Beeldvorming over internationale medewerkers speelt een grote rol in een succesvolle realisatie. Omwonenden van nieuwe locaties zijn bezorgd over overlast en schrijnende situaties. Deze zorgen zijn veelal gebaseerd op excessen elders, die uitgelicht worden in de media of op basis van gedateerde situaties, en minder als gevolg van direct contact. Dat maakt deze zorgen niet minder relevant. Goede en feitelijke communicatie vanuit ondernemers, gemeenten en andere belanghebbenden, spelen een belangrijke rol om tot een goed gesprek met direct betrokkenen te komen. Hierbij geldt dat internationale medewerkers geen banen innemen van de lokale bevolking. Integendeel, ze genereren en behouden banen in Nederland. Tegen die achtergrond lijkt het bovendien gepaster de woorden 'internationale medewerkers' te gebruiken in plaats van het woord: 'arbeidsmigranten'; veruit de meesten wonen en werken hier slechts tijdelijk.

11. Agrarische ondernemers integreren huisvestingbehoeften in hun groeiplannen.

Ondernemers in de land- en tuinbouw zijn zich bewust van de rol die tijdelijke huisvesting speelt in de toekomst van hun bedrijf. In hun toekomstplannen integreren zij die behoeften proactief. Daarin lopen zij voor op andere sectoren die pas in een laat stadium de rol van tijdelijke huisvesting een plek geven. Door deze behoefte integraal te betrekken in de bedrijfsstrategie, ontstaat tijd voor een goede en zorgvuldige afstemming met bestuur en omgeving.

12. Er is ondersteuning beschikbaar, maar dit is niet altijd bekend.

De kansen en problematiek rondom de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers is niet nieuw. Veel kennis en expertise is beschikbaar, voor zowel gemeenten als ondernemers om meer huisvesting aan te jagen. Deze informatie is beschikbaar in de vorm van handreikingen maar ook in de vorm van gespecialiseerde begeleiding in de lokale beleidsvorming. Ook regionale en landelijke ondernemersverenigingen staan paraat om een vruchtbaar gesprek tussen ondernemers en bestuur te faciliteren.

Naar publiek-private co-creatie en conceptontwikkeling

Beleidsaanbevelingen voor bestuurders en ondernemers

Samen met internationale medewerkers, omwonenden, (lokale) overheden en ondernemers willen wij innovatieve woonconcepten uitwerken, die aansluiten bij de diverse belangen. Dergelijke gedragen concepten kunnen vervolgens snel gerealiseerd worden door heel Nederland. Hierin ligt de potentie om deze specifieke vorm van huisvesting een kwalitatieve en kwantitatieve impuls te geven. Een impuls die zowel de druk op de tijdelijke als de reguliere woonbehoefte verlicht en bovendien bijdraagt aan duurzame bouw en gebruik van huisvestingslocaties voor tijdelijke bewoning. De voorbeelden en succesfactoren uit de praktijk kunnen hierbij helpen. Ze tonen aan dat veel goede voorbeelden bestaan en hoe deze kunnen worden gerealiseerd. Op basis hiervan zijn de volgende beleidsaanbevelingen en handvatten geformuleerd voor ondernemers en bestuurders in de praktijk, en voor landelijke partijen om de realisatie op lokaal niveau verder aan te jagen.

Aanbevelingen voor lokale overheden

- Maak specifiek en passend beleid voor de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers. Hierdoor wordt de druk op reguliere woningen, wijken en buurten beperkt.

  Borg hierin maatwerk met oog op de verscheidenheid van huisvestingswensen, bijvoorbeeld door verschillende eisen te stellen op basis van het verblijf van de bewoners. Hierbij mogen agrariërs, die slechts kortdurend internationale medewerkers moeten huisvesten (bijvoorbeeld voor hele kortdurende oogst en/of teeltperiodes) niet gedwongen worden permanente huisvesting te bouwen.

  Zorg voor regionale afstemming in deze beleidsontwikkeling om duidelijkheid voor ondernemers te creëren en waterbedeffecten te voorkomen.

- Schep voorwaarden voor een aantrekkelijke businesscase voor nieuwe huisvesting voor tijdelijke bewoning. Dit kan door langdurige ruimte (> 15 jaar) te scheppen voor deze specifieke vorm van huisvesting.

- Zorg ervoor dat tijdelijke huisvesting op of nabij de agrarische productie, mogelijk is en blijft.

  Deze vorm van tijdelijke huisvesting biedt (schaal) voordelen op het gebied van verkeersstromen, beheersbaarheid en efficiënt gebruik van energie en grondstoffen. De druk op de lokale woningmarkt neemt daarmee af.

  Vanzelfsprekend dient de kwaliteit van deze huisvesting geborgd te worden. Dit kan door de landelijke kwaliteitseisen te integreren in het beleid (zie hieronder).

- Integreer de landelijke minimum kwaliteitseisen voor de tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers in gemeentelijk beleid.

  Het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) borgen een kwalitatieve ondergrens en zien daarop toe. Beiden zijn het resultaat van de Landelijke Verklaring Huisvesting Arbeidsmigranten en de samenwerking tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Daarmee nemen zij gemeenten werk uit handen. Voor deze huisvestingsvorm bestaan landelijke minimumeisen en het toezicht hierop ontlast gemeentelijke handhaving.

  Aanvullende en/of conflicterende kwaliteitseisen op gemeentelijk niveau ondermijnen het gelijke speelveld en zorgen voor een onoverzichtelijke lappendeken die standaardisatie, financiering en versnelling van de realisatie belemmeren.

- In de beleidsmatige ontwikkeling van nieuwe agrarische activiteiten moet de tijdelijke woonbehoefte van internationale medewerkers proactief worden meegenomen. Dit kan niet wachten totdat deze nieuwe activiteiten er eenmaal zijn.

  Zo kan tijdig met bestuurders en andere belanghebbenden het gesprek over huisvestingsoplossingen beginnen. Bovendien laat dit een gesprek toe waarin deze woonbehoefte in de juiste economische context wordt geplaatst.

- Communiceer beleid proactief, helder en gericht aan lokale ondernemers en betrek hierbij ondernemersverenigingen om lokale ondernemers te bereiken en te betrekken.

- Maak gebruik van de ondersteuning, kennis en expertise die wordt geboden door verschillende landelijke partijen in het publieke en private domein (zie bijlage).

Aanbevelingen voor ondernemers en ontwikkelaars

- Ga proactief het gesprek aan met omgeving en bestuurders rondom tijdelijke huisvesting van internationale medewerkers. Zowel bij bestaande huisvesting als bij de ontwikkeling van nieuwe locaties. Hiermee worden potentiële zorgen geadresseerd en voorkomen.
- Committeer aan kwaliteit door bestaande huisvesting te laten keuren voor het AKF- of SNF-keurmerk. Zorg dat in de ontwikkeling van nieuwe huisvestingslocaties de landelijke minimum kwaliteitseisen van deze keurmerken worden meegenomen. Als nieuwe huisvesting is gerealiseerd, zorg dan dat de locatie zo snel mogelijk en periodiek gekeurd wordt.
- Benut innovatieve, circulaire en biobased bouwconcepten en integreer oplossingen die energie- en grondstoffengebruik beperken en optimaliseren. Ze lenen zich voor snelle op- en afbouw, bieden kansen voor besparing van kosten en niet in de laatste plaats grondstoffen en afval.

  Zodoende bieden deze nieuwe bouwconcepten in het bijzonder oplossingen voor kortdurende huisvesting, waarbij na het werk, de huisvesting wordt gedemonteerd.
- Wees transparant en specifiek over de tijdelijke woonwensen van de internationale medewerkers en leg uit hoe en waarom deze passen in de onderneming en haar productie.
- Bied een luisterend oor en platform voor potentiële zorgen in de omgeving rondom zaken als mogelijke overlast en/of het ruimtelijk karakter.

  Neem deze zorgen ook nadrukkelijk mee in verdere ontwikkeling van nieuwe locaties. Dit kan door na te denken over beheer en inrichting van nieuwe locaties.

  Borg dat na realisatie contacten met buurt en bestuur blijven bestaan om ervaringen en eventuele problemen in een vroeg stadium te adresseren.
- Wees bewust van de verkeerde beeldvorming rondom deze groep en informeer belanghebbenden met goede informatie en voorbeelden om onjuiste beelden weg te nemen.
- Maak gebruik van de ondersteuning, kennis en expertise die wordt geboden door verschillende landelijke partijen in het publieke en private domein (zie bijlage).

Aanbevelingen voor landelijke bestuurders en belangenorganisaties

- De tekorten voor passende huisvesting voor internationale medewerkers zijn te groot en zullen in de toekomst alleen nog maar meer gaan oplopen. Er moet derhalve landelijke regie komen op de huisvestingsopgave die tot garanties leidt op lokaal niveau. Deze kunnen niet vrijblijvend zijn en moeten leiden tot de concrete en snelle realisatie van meer kwalitatieve locaties. Een regionale taakstelling die in publiek-private afstemming tot stand komt, kan hier een oplossing bieden.
- Stimuleer dat gemeenten en regio's de tijdelijke woonbehoeften standaard meenemen in hun economische ambities. Deze aanbeveling sluit aan bij de oproep van het landelijke Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Ook dit team roept op, bij nieuwe bedrijvigheid, de huisvestingsvraag integraal mee te nemen in het vestigingsbeleid en woonvisies.
- Versnel de realisatie van nieuwe plekken door proactief en gecoördineerd lokale bestuurders en ondernemers te ondersteunen met goede kennis, informatie en expertise.
- Communiceer positief over ondernemers die hun verantwoordelijkheid nemen én de bijdrage van internationale medewerkers voor de Nederlandse samenleving en economie. Zorg dat lokale bestuurders over goede informatie en voorbeelden beschikken om onjuiste beeldvorming op een goede manier te adresseren en zorgen weg te nemen.

Meer informatie, bronnen en media

LTO Nederland
Visie op huisvesting
LTO Werkgeverslijn. Huisvesting

Greenports Nederland
Greenports Nederland
Aantallen en samenstelling internationale medewerkers per maart 2022

Andere organisaties
Expertisecentrum Flexwonen
Stichting Innovatieve Glastuinbouw (SIGN)

Publicaties van de Rijksoverheid
Handreiking huisvesting van arbeidsmigranten
Integraal ontwerpen

Meer informatie over keurmerken
Stichting Normering Flexwonen
Agrarische Keurmerk Flexwonen

Cijfers en onderzoek
De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland – SEO economisch onderzoek
Thema Arbeidsmigratie – VNG
Migrantenmonitor 2020 – CBS
Arbeidsmigranten in Nederland: de cijfers – ABU en NBBU
Aantallen en samenstelling internationale werknemers per maart 2022
Advies Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

Colofon

Dit boek is in mei 2022 gepubliceerd in opdracht van LTO Nederland en Greenports Nederland met steun van het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit.

Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

LTO Nederland

GREENPORTS NEDERLAND

Opmaak door: COMCEPTUM MEDIA MAKERS