

**RUIMTELIJKE ONTWIKKELING**



**Tijdelijk wonen in de Gemeente Westland**  
huisvestigingsmogelijkheden  
buitenlandse arbeidskrachten



**GEMEENTE WESTLAND**



# Tijdelijk wonen in de gemeente Westland

WELKE HUISVESTINGSMOGELIJKHEDEN BIEDT DE GEMEENTE WESTLAND AAN TIJDELIJKE BUITENLANDSE ARBEIDSKRACHTEN

## Doelstelling

EEN BELEID FORMULEREN VOOR HET REGELEN VAN EEN GOED KADER VOOR HET HUISVESTEN VAN TIJDELIJKE BUITENLANDSE WERKNEMERS

## Inhoudsopgave

### HOOFDSTUK 1

Inleiding		4
1.1	Elders	4
1.2	In de gemeente Westland	5

### HOOFDSTUK 2

Aanleiding		6
2.1	Aard en omvang	6
2.2	Huisvesting	7
2.3	De gemeente Westland	7
2.4	Antwoorden	7
2.5	Samenwerking	7

### HOOFDSTUK 3

Oplossingen		9
3.1	Doelstelling	9
3.2	Algemene uitgangspunten	9
3.3	Algemene randvoorwaarden	9
3.4	Oplossingsrichtingen	10
3.5	Structureel en tijdelijk	10

### HOOFDSTUK 4

Huisvesten in het buitengebied		12
4.1	Huisvesting in de vorm van logeren bij de betreffende agrarier in zijn agrarische bedrijfswoning	12
4.2	Huisvesten in voormalige en/of huidige (vrijkomende) agrarische bedrijfswoningen	12
4.3	Huisvesten op het terrein van het agrarisch bedrijf	12
4.3.1	Sociale veiligheid	12

### HOOFDSTUK 5

Huisvesten op (agrarische) restpercelen		13
---	--	----

### HOOFDSTUK 6

Huisvesten in de kernen		14
6.1	Projectwoningen	14
6.2	De woningcorporaties	14
6.3	Spreiding	15
6.4	Logiesgebouwen	15
6.4.1	Bestaande gebouwen	15

25.03.2008  
vastgesteld door de  
gemeenteraad van  
Gemeente Westland



#### Colofon

RBM team RO  
W.H.J. van der Wilk

M. Frese (graf. vormgeving)

6.4.2	Nieuw te bouwen logiesgebouwen	15
	<b>HOOFDSTUK 7</b>	
	Kantorencomplex/bedrijfsterreinen	16
	<b>HOOFDSTUK 8</b>	
	Hulsvesten op campings	17
	<b>HOOFDSTUK 9</b>	
	Hulsvesten in hotels	17
	<b>HOOFDSTUK 10</b>	
	Ruimtellijke juridische zaken	18
10.1	Nachtverblijf	19
10.2	Bouwverordening	19
10.3	Gebruiksvergunning	19
10.4	Nachtregister	19
10.5	Registratie	19
10.6	Bestemmingsplan	20
10.7	Bouwvergunning	20
	<b>HOOFDSTUK 11</b>	
	Beheer	22
11.1	Beheer d.m.v. een keurmerk	22
11.2	Het COA	23
	<b>HOOFDSTUK 12</b>	
	Handhaving	24
	<b>HOOFDSTUK 13</b>	
	Sociale component	25
	<b>HOOFDSTUK 14</b>	
	Communicatie	27
	<b>HOOFDSTUK 15</b>	
	Toeristenbelasting	28
	<b>HOOFDSTUK 16</b>	
	Samenvatting	29
	<b>HOOFDSTUK 17</b>	
	Beleidsregels	30
	<b>HOOFDSTUK 18</b>	
	Pilotproject	33



## Hoofdstuk 1 Inleiding

Er komen veel buitenlandse werknemers (EU-medewerkers) tijdelijk naar Nederland. Ze gaan werken in de agrarische sector, maar ook in de industriële sector en de bouwwereld. De werknemers willen hier ook (tijdelijk) wonen en hun vrije tijd doorbrengen.

De gemeente Westland wil de buitenlandse werknemers een goede, tijdelijke huisvesting bieden en is bereid oplossingsrichtingen te bieden. Hiervan kunnen initiatiefnemers gebruik maken. Dit zijn bijvoorbeeld individuele werkgevers (tuinders) en/of bemiddelaars (veelal uitzendorganisaties) die hun werknemers op een correcte wijze willen huisvesten.

Illegale verhuur wordt bestreden omdat dit doorgaans leidt tot overbewing, waarbij brandonveilige, overlastgevendende en onhygiënische omstandigheden ontstaan. Dit is ontoelaatbaar, zowel voor omwonenden als voor de EU-medewerkers zelf.

Gemeente Westland richt zich in deze nota op de tijdelijke buitenlandse werknemers die legaal werkzaamheden verrichten middels het werken voor bonafide (Individuele) werkgevers en/of uitzendorganisaties.

Gemeente Westland heeft zich gebaseerd op de Vrom-handreiking "Tijdelijke werknemers onder dak" en de nota "Tijdelijk (werken en) wonen", die opgesteld is door Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE). Ook ervaringen met gemeenten die voor dezelfde uitdaging staan, zijn meegenomen. De in september 2007 gepresenteerde evaluatie van bovengenoemde nota's, getiteld "Huisvesting Tijdelijke werknemers kan beter", leverde informatie die we tijdens het opstellen van deze nota konden benutten.

Gemeente Westland organiseerde in juli 2007 een expertmeeting met als doel de direct betrokkenen te informeren en mee te laten denken en praten over deze complexe materie.

Vertegenwoordigers van uitzendorganisaties, woningcorporaties, keurmerkverstrekkers en belangenorganisaties (LTO), discussieerden met Westlandse politici en beleidsambtenaren.

Zo leverden de betrokkenen input voor een eerste conceptnota. De presentatie aan de Commissie Ruimte van gemeente Westland leverde een bijsturing op. De nota werd op verschillende onderwerpen aangepast en/of aangevuld.

In september werd ook gestart met een individuele discussieronde. Alle betrokkenen werd gevraagd (schriftelijk en/of mondeling) commentaar te leveren op de conceptnota.

### 1.1 Elders

In Horst aan de Maas is een beleid opgezet rond huisvesting van seizoenarbeiders. Beleid dat inmiddels door de provincie van toepassing is verklaard. In de Stads Regio Eindhoven (SRE) is een beleid geformuleerd dat door de provincie Noord-Brabant is overgenomen.

De hoofdlijn van beide beleidsnotities is dat structurele huisvesting de voorkeur verdient en dat tijdelijke huisvesting nodig is om tijdelijke plekken op te vangen, of de aanloop naar structurele huisvesting te overbruggen.

Voor de structurele huisvesting wordt aanbevolen gebruik te maken van bestaande of nieuwe woningen en bestaande (grotere) gebouwen of complexen zoals kloosters, bedrijfspanden, kantoren, asielzoekerscentra en vrijkomende agrarische bebouwing. Tevens benoemt men nieuwe voorzieningen zoals short stay facilities en agromotels.

Structurele huisvesting zou bij voorkeur niet in het buitengebied moeten plaatsvinden, maar in de bebouwde kom of een andere bebouwingsconcentratie.

De Brabantse Werkgroep heeft gekeken naar de brandveiligheid en het comfort van de onderkomens voor de tijdelijke arbeidskrachten. Daarnaast moet overlast voor omwonenden worden voorkomen en er is onderscheid gemaakt in accommodaties in bebouwd gebied en in het buitengebied. Buiten de steden en dorpen tellen

planologische aspecten zwaar.

### ACTUEEL

Na een aantal jaren gehandeld te hebben in overeenstemming met het vastgestelde beleid, blijkt dat het huisvesten in een "COA-achtige" opzet de voorkeur heeft verworven.

Niet alleen in Limburg, maar ook in de Bollenstreek heeft men voorkeur voor het huisvesten van tijdelijke buitenlandse werknemers in clusters van woonunits.

Wat opvalt in de commentaren is dat men gaat voor kwalitatief goede woongelegenheid.

Dit mede omdat in de praktijk blijkt dat de gemiddelde verblijfsduur in bijvoorbeeld een woonunit langer is dan de veronderstelde termijn van gemiddeld ongeveer 9 weken. De benaming "seizoenarbeiders" blijkt inmiddels niet meer correct. Er is gedurende het gehele jaar vraag naar de buitenlandse werknemers. In deze nota kiezen we voor de benaming EU-medewerkers. "EU" staat voor Europese Unie.

### EVALUATIE

Om de effecten van het destijds in de SRE-nota voorgestelde beleid te evalueren is er inmiddels een evaluatierapport opgesteld, met als opschrift: "Evaluatie 2007, nota tijdelijk (werken) en wonen" (september 2007).

Er zijn interviews afgenomen bij de 21 SRE-gemeenten, werkgevers, arbeidsbemiddelaars, huisvesters en bij de EU-medewerker zelf.

Voor zo ver relevant zijn de conclusies en aanbevelingen zoals vermeld in dit onderzoeksrapport in deze Westlandse beleidsnota verwerkt.

## 1.2 In de gemeente Westland

De huisvesting van EU-medewerkers dient op dit moment binnen de huidige regelgeving te gebeuren. De vraag is alleen: hoe? De gemeente Westland is bereid om ondernemend Westland zo veel mogelijk te ondersteunen bij het vinden van huisvesting voor de EU-medewerkers. Maar al tijdens de gehouden expert-meeting kwam naar voren dat het vinden en bieden van oplossingen complex is. De bestaande regelgeving levert veel belemmeringen op.



## Hoofdstuk 2 Aanleiding

Het is noodzakelijk meer zicht te krijgen op de huisvesting van EU-medewerkers.

De indruk bestaat dat de huisvesting in een aantal gevallen te wensen overlaat en dat er bij omwonenden meer overlast wordt ervaren. De arbeidsinzet is meestal tijdelijk. Er wordt geïmproviseerd om de werknemers een dak boven het hoofd te bieden. Door het tijdelijke karakter van de werkzaamheden is er niet altijd sprake van een verantwoorde woonsituatie. Dit is ongewenst, zeker omdat bij beëindiging van de arbeidsinzet van de ene medewerker, de andere alweer klaar staat voor een volgende periode.

De gemeente Westland krijgt in toenemende mate te maken met de groei van het aantal EU-medewerkers. Huisvesting van werknemers is primair een zaak van de werkgevers, maar ook gemeente Westland wil bijdragen aan de juiste omstandigheden om problemen te voorkomen.

Er is beleid nodig over hoe de gemeente tegen huisvesting van buitenlandse werknemers aankijkt. Ook in het belang van de lokale economie. De EU-medewerkers zijn goedkope, gemotiveerde, hardwerkende arbeidskrachten. Deze mensen verdienen het om goed gehuisvest te zijn.

### 2.1 Aard en omvang

De term seizoenarbeid is niet meer van toepassing. Tijdelijke werknemers zijn gedurende het gehele jaar door nodig. Er zijn dus structurele oplossingen nodig waarbij vooral in piekperiodes voldoende tijdelijke oplossingen geboden moeten kunnen worden.

Landelijk is de schatting dat er ruim 100.000 buitenlandse werknemers zijn en deze zijn voor een groot deel afkomstig uit de nieuwe EU-lidstaten. We spreken dan over de Midden- en Oost-Europese lidstaten die sinds 1 mei 2004 lid zijn van de Europese Unie (Polen, Tjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Estland, Letland, Litouwen). De inwoners van deze landen kunnen met hun EU-paspoort sinds 1 mei 2007 zonder beperkingen in Nederland aan de slag. Indien zij in Nederland willen gaan werken, hebben zij geen tewerkstellingsvergunning meer nodig. De zogenoemde "vrije doorvoer van arbeid" is op gang gekomen.

De, in het verleden, door het Centrum van Werk en Inkomen (CWI) wél afgegeven tewerkstellingsvergunningen voor werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten betreffen overigens voornamelijk Polen. De huidige situatie is dat, van de werknemers met een buitenlandse nationaliteit die in Nederland werken, de meesten Polen zijn.

Uit onderzoek blijkt dat het aantal Bulgaren en Roemenen dat hier (legaal) werkt, beperkt is, maar wel licht stijgt. Beide landen zijn sinds 1 januari 2007 lid van de EU, maar werkgevers hebben voor Roemeense en Bulgaarse werknemers wel een werkvergunning nodig. In 2006 werden er 3005 werkvergunningen afgegeven voor Bulgaren en Roemenen, tot en met oktober 2007 zijn dat er 3442.

#### WESTLAND

Op de Westlandse expertmeeting werden aantallen tussen de 5.000 en 10.000 hier werkende EU-medewerkers genoemd. Men schatte het aantal werknemers dat in de gemeente Westland onderdak had gevonden op circa 2.000. In december 2007 staan 561 EU-medewerkers in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) ingeschreven. Hiervan hebben 471 personen de Poolse nationaliteit.

De verblijfsduur is vaak niet bekend. Deze kan variëren van enkele weken tot meer dan een jaar. Voor zover er zicht op is, verblijven de meeste EU-medewerkers zo'n vier tot zes maanden in de gemeente. De uitzendorganisaties merken op dat er jaarlijks in de maanden januari en februari een lichte daling van de behoefte aan huisvesting is waar te nemen.

## 2.2 Huisvesting

De werkgevers, vaak uitzendbureaus, dienen primair te zorgen voor de huisvesting van hun werknemers. De EU-medewerkers zullen ergens moeten wonen, dus er worden tijdelijke oplossingen gezocht. Caravans, woonunits, maar ook initiatieven voor logiesgebouwen zijn voorbeelden van vormen van tijdelijke huisvesting. De EU-medewerkers willen (en kunnen) niet veel betalen voor huisvesting en de kwaliteitseisen liggen dan ook niet hoog. Indien er sprake is van illegaal verblijf en/of arbeid is de kans op wantoestanden groter. Naast gebrekkige persoonlijke omstandigheden wordt er ook melding gemaakt van overlast voor omwonenden. Gezegd moet worden dat het in veel gevallen wél goed gaat, vooral indien er sprake is van een goed beheer door bonafide en gecertificeerde uitzendorganisaties.

## 2.3 De gemeente Westland

De gemeente krijgt met huisvesting te maken als deze kwalitatief niet voldoet of zelfs ontbreekt. Ook bij meldingen van overlast moet er gereageerd worden. Omwonenden doen een beroep op de handhavingstaak van de gemeente. De gemeente kan ook zelf wantoestanden constateren. Hoe is het gesteld met de brandveiligheid? Worden de campings gebruikt voor huisvesting van EU-medewerkers en zo ja, is dat nadelig voor het toerisme? Worden de agrarische woningen gebruikt voor tijdelijke huisvesting? Staan er nu caravans op het tuinderserf? De gemeente Westland neemt met deze nota het initiatief om beleidskaders vast te stellen, waaruit een visie blijkt die vertaald kan worden naar een, voor marktpartijen, werkbaar uitvoering.

Op dit moment zijn er woningen aangekocht door werkgevers en of uitzendorganisaties. In Wateringen is een kantoorgebouw omgebouwd tot agrohôtel. Ook is het initiatief genomen een nieuwbouwhotel op Honderdland te bestemmen voor huisvesting van EU-medewerkers.

Vooruitlopend op het nieuwe beleid zijn er diverse principe-verzoeken ingediend die gericht zijn op het realiseren van huisvesting in woonunits op al dan niet agrarische percelen.

### MEER VRAGEN

- Hoe kan de gemeente onwenselijk gebruik van gebouwen bestrijden?
- Hoe kan de gemeente het aanbod aan woonruimte beïnvloeden?
- Hoe kan de gemeente verrommeling van het landschap tegengaan?
- Hoe moeten initiatieven van werkgevers beoordeeld worden?
- Is huisvesting op bedrijventerreinen gewenst?
- Hoe lang is tijdelijk?

## 2.4 Antwoorden

Bestuurders, beleidsmedewerkers en handhavers hebben behoefte aan kaders waaruit de antwoorden afgeleid kunnen worden. De lokale overheid staat het dichtst bij haar burgers en bedrijven. Veel afwegingen blijven lastig en vragen om politieke en beleidsmatige keuzes. Die kan de lokale overheid maken. In elke regio ligt de situatie anders, dus maatwerk is geboden.

Ook in het belang van de lokale economie moeten de werkgevers geholpen worden om het personeelstekort te bestrijden. Daarbij komt dat het van belang is om de illegale arbeid terug te dringen. Belonen volgens de CAO en voor goede huisvesting zorgen is in het belang van alle partijen.

## 2.5 Samenwerking

Bij handhaving en ontwikkeling is het samenwerken met andere gemeenten aan te bevelen. Bij regionale samen-



werking binnen Haaglanden worden beleid en de uitvoering ervan binnen de regio beter op elkaar afgestemd. Er is een samenwerkingsconvenant in Haaglanden, maar dit is gericht op "de integrale aanpak van malafide infrastructuur rond arbeid van (illegale) vreemdelingen." In dit convenant gaat het meer om de taak tot het controleren en handhaven.

Daarnaast heeft de gemeente Den Haag afspraken gemaakt met de Vereniging Internationale Arbeidsbemiddeling (VIA) om de huisvestingssituatie van EU-medewerkers te verbeteren. Deze afspraken zijn neergelegd in "het Convenant Huisvesting Arbeidsmigranten".

Het convenant betreft een experiment (pilot) waarin voor een periode van twee jaar de mogelijkheden voor kamersgewijze huisvesting van arbeidsmigranten worden verruimd, mits voldaan is aan een aantal voorwaarden.

Een helder beleidskader en communicatie daaromheen en het bijeenbrengen van partijen zijn proactieve stappen. Planologische instrumenten, sturing middels de Algemeen Plaatselijke Verordening en de handhaving horen primair bij de gemeente. Belangrijk is ook de samenspraak met woningcorporaties, zorginstellingen, Centrum voor Werk en Inkomen en politie. Het verdient de voorkeur de coördinatie regiobreed, dus samen met buurgemeenten op te pakken. Het probleem houdt namelijk niet op bij de gemeentegrens.

Dit onderwerp moet ook op de politieke agenda van Greenport. Samenwerking met Greenport Oostland is aan te bevelen. Overleg met "Rotterdam", waar in het laatste kwartaal van 2007 een handavingsbeleid wordt gevoerd is noodzakelijk.

In de Ambtelijke Coördinatie Commissie Wonen (ACC) overleggen beleidsadviserende ambtenaren uit elk van de negen gemeenten van Stadsgewest Haaglanden. Dit ter voorbereiding op het reguliere Bestuurlijk Overleg Wonen (BOW), het wethoudersoverleg van de negen gemeenten. Het ACC en BOW is een geschikte platform om tot regionaal beleid te komen over de huisvesting van EU-medewerkers.



Agrohotel Honderdland



## Hoofdstuk 3 Oplossingen

### 3.1 Doelstelling

Het faciliteren van de realisatie van adequate huisvesting voor EU-medewerkers die in de gemeente Westland op legale wijze tijdelijk werkzaam zijn.

Deze doelstelling valt uiteen in twee subdoelstellingen:

1. Het mogelijk maken van tijdelijke huisvesting voor tijdelijke buitenlandse werknemers bij, of in de omgeving van bedrijven in de agrarische sector.
2. Het mogelijk maken van permanente huisvesting ten behoeve van werkgevers of uitzendorganisaties, die het hele jaar door gebruik maken van buitenlandse werknemers.

In de praktijk zal blijken dat ook EU-medewerkers die werkzaam zijn in andere sectoren bij de geboden mogelijkheden voor huisvesting baat zullen hebben.

De rol van de gemeente Westland zal louter faciliterend zijn. Er kan geen sprake zijn van een regie- of coördinerende rol.

#### OPMERKING:

Welke tijdelijke huisvestingsvormen kunnen worden geaccepteerd, in afwachting van structurele oplossingen voor de lange termijn. De verwachting is dat de vraag naar huisvesting stijgt. Dit mede door de toekomstige instroom van arbeidsmigranten met een andere dan de Poolse nationaliteit (Bulgaren en Roemenen).

Tevens moeten we er aandacht voor hebben dat het daadwerkelijk realiseren van huisvesting het gevaar van een ongewenste aanzulgende werking met zich meebrengt. Het correct tijdelijk huisvesten van grote aantallen EU-medewerkers is een uitdaging, maar er mag geen sprake zijn van een open eindsituatie.

### 3.2 Algemene uitgangspunten

- A Met het creëren van (nieuwe) huisvestingsmogelijkheden voor EU-medewerkers mag de druk op de woningmarkt niet zodanig toenemen dat in het bijzonder de doelgroep "starters" hiervan de dupe wordt.
- B De werkgevers en de uitzendorganisaties zijn verantwoordelijk voor adequate huisvesting.
- C De werkgevers en de uitzendorganisaties worden door handhavers aangesproken in geval van onhygiënische en/of onveilige huisvesting van EU-medewerkers én bij problemen van openbare orde.
- D In het buitengebied is het karakter van de huisvesting altijd tijdelijk.
- E In de kernen wordt structurele huisvesting gefaciliteerd die gericht is op werkgevers of uitzendorganisaties die structureel EU-medewerkers willen huisvesten.
- F Voorschriften in het kader van RO, brandveiligheid, hygiëne en bouwen worden middels de reguliere controles door de gemeente en de GGD getoetst.
- G De oplossingsrichtingen zijn primair gericht op het huisvesten van EU-medewerkers die in de agrarische sector werkzaam zijn.

### 3.3 Algemene randvoorwaarden

- A Er dient sprake te zijn van bonafide bemiddeling en goede begeleiding.



- B Werkgevers/uitzendorganisaties zijn gecertificeerd.
- C Buitenlandse werknemers moeten beschikken over een EU-paspoort.
- D Werkgevers/uitzendorganisaties moeten voldoen aan landelijke CAO-voorwaarden als minimumloon, arbeidstijden en arbozaken.
- E De afdracht van gemeentelijke en reguliere heffingen moet worden gewaarborgd.
- F Partijen voorkomen dat EU-medewerkers in een sociaal isolement geraken.
- G Partijen bevorderen de acceptatie van de aanwezigheid van de EU-medewerkers in hun omgeving.

### 3.4 Oplossingsrichtingen

Er is geen sprake van één oplossing. Meerdere oplossingen en mogelijkheden zijn bruikbaar. Gekozen is voor oplossingen gericht op:

- A HUISVESTING IN HET BUITENGEBIED:**
- In agrarische bedrijfswoningen,
  - op het agrarisch terrein,
  - op agrarische restpercelen.

- B HUISVESTING IN DE KERNEN:**
- In logiesgebouwen,
  - In (project)woningen,
  - In hotels,
  - In omgebouwde panden op bedrijventerreinen,
  - op (voormalige) recreatieparken.

Uitgangspunt bij alle huisvestingsvormen is het vinden van een optimaal evenwicht tussen aantallen te huisvesten mensen en het draagvlak van de locatie. Een essentieel onderdeel voor draagvlak is de aanwezigheid van adequaat beheer.

### 3.5 Structureel en tijdelijk

De discussie over tijdelijke aanwezigheid en structurele huisvesting hangt sterk af van het gezichtspunt van de spreker. We kiezen hier voor de aanwezigheid van buitenlandse arbeiders als uitgangspunt. Niet de individuele arbeider, die hier tijdelijk zal zijn, maar van het gehele fenomeen. En die aanwezigheid is een permanent gegeven aan het worden. Dit betekent dat gezocht gaat worden naar structureel aanbod van huisvesting voor mensen die hier komen werken. Wel kan er omwille van snelheid van handelen, ingestemd worden met tijdelijke oplossingen, in afwachting van betere oplossingen of een betere locatie voor de oplossing.

In deze nota maken we onderscheid tussen tijdelijke en structurele huisvesting van EU-medewerkers. "Tijdelijk" betreft hier een periode van maximaal 6 maanden. Dit begrip is echter relatief. In de praktijk blijkt dat het verblijf van de werknemers tijdelijk genoemd kan worden, maar dat na vertrek de leeggevallen plek weer ingevuld wordt. "Tijdelijk" is dus gerelateerd aan de te huisvesten persoon en minder aan de accommodatie.

"Structureel" houdt in dat werkgevers/uitzendorganisaties blijvend behoefte hebben aan huisvestingsmogelijkheden voor EU-medewerkers. De groep wisselt van samenstelling, varieert in aantal, maar de huisvestingsbehoefte blijft aanwezig. Kortom: Voor huisvesting van EU-medewerkers die werken op structurele arbeidsplaatsen, dient structurele huisvesting gerealiseerd te worden.

De opzet is om oplossingen gericht op tijdelijke huisvesting in het buitengebied te faciliteren en oplossingen gericht op structurele huisvesting in de kernen mogelijk te maken.

Voor wat betreft een te realiseren pilot, gericht op huisvesting in woonunits op een perceel in het buitengebied, geldt dat het begrip "tijdelijk" een periode van vijf jaar beslaat. Hiervoor is op basis van een art. 17 WRO-procedure een vrijstelling voor 5 jaar mogelijk. Een verlenging met vijf jaar is noodzakelijk om exploitatie-technische redenen.

"Tijdelijk" blijkt toch een moeilijk te bevatten begrip. Zo is het bijvoorbeeld moeilijk in te schatten of we in de komende tien jaar met deze uitdaging geconfronteerd blijven worden. Partijen blijken hier van mening te verschillen. De uitzendbranche denkt zeker de komende tien jaar nog medewerkers uit de Midden- en Oost-Europese staten te zullen huisvesten. De nationaliteiten kunnen wisselen, maar de vrije doorvoer van arbeid zal aan de orde blijven. Ook na tien jaar.

De werknemers keren na een bepaalde (werk) periode terug naar bijv. Polen, maar zij keren terug om een tweede en later mogelijk een derde periode arbeid te verrichten in Nederland cq. gemeente Westland. Het begrip "tijdelijk" is dus voor meerdere uitleg vatbaar.



## Hoofdstuk 4 Huisvesten in het buitengebied

### 4.1 Huisvesting in de vorm van logeren bij de betreffende agrariër in zijn agrarische bedrijfswoning

In de praktijk blijkt dat er van deze oplossingsrichting noodgedwongen gebruik gemaakt wordt. Dit aangezien er op dit moment nauwelijks legale alternatieven zijn.

Het is een snel toe te passen oplossing en planologisch toelaatbaar.

### 4.2 Huisvesten in voormalige en/of huidige (vrijkomende) agrarische bedrijfswoningen

Het verdient de voorkeur dat de EU-medewerkers in de omgeving van hun werkplek wonen. Dit o.a. om extra vervoerbewegingen te voorkomen. De werkgever is de eerstverantwoordelijke voor huisvesting en heeft zijn werknemers het liefst zo dicht mogelijk bij zijn bedrijf.

De voorschriften van het bestemmingsplan staan echter alleen het bewonen van de bedrijfswoning door het bedrijfshoofd en diens gezin toe.

Een bestemmingsplanwijziging middels artikel 17 WRO is noodzakelijk.

### 4.3 Huisvesten op het terrein van het agrarisch bedrijf

Huisvesting van EU-medewerkers in woonunits op het eigen terrein van de agrariër heeft het voordeel dat er daadwerkelijk gekoppeld kan worden tussen de aanwezigheid van woonunits en de periode waarvoor de "seizoensarbeid" nodig is. In dat geval worden woonunits veelal voor een bepaalde periode gehuurd en na die periode worden ze weer opgehaald en daadwerkelijk verwijderd van het erf van het agrarische bedrijf. Op het gebied van de ruimtelijke ordening heeft deze regeling dan ook geen blijvende gevolgen (omkeerbare situatie). Een positief aspect verbonden aan deze oplossingsrichting is, dat er direct toezicht is door degene waarvan de EU-medewerkers voor hun inkomsten afhankelijk zijn. Vanuit het beheersoogpunt en ter voorkoming van overlast kan dit goed werken.

In de praktijk zal het er op neer komen dat de woonunits geplaatst worden en bewoond zullen worden door EU-medewerkers die telkens wisselen. Wellicht zal blijken dat er in de maanden januari en februari een lagere bezetting is. De woonunits zullen blijven staan gedurende de periode die toegestaan is (vijf jaar). Van het jaarlijks weghalen en later in het jaar weer plaatsen zal volgens de verwachting geen sprake zijn.

#### 4.3.1 Sociale veiligheid

In het algemeen geldt dat de sociale veiligheid gewaarborgd moet zijn. Plaatsing van een woonunit, ergens op het bedrijf, maar ver weg van de agrarische woning moet voorkomen worden.

Huisvesting in de agrarische dienstwoning of in een woonunit op het eigen bedrijf heeft als nadelig effect dat de werkgever de werknemer zijn huisvesting kan ontnemen bij niet functioneren. Het verdient de voorkeur een bepaalde opzegtermijn (bijv. 2 weken) op te nemen in het huurcontract.

## Hoofdstuk 5 Huisvesten op (agrarische) restpercelen

Artikel 17 WRO biedt de mogelijkheid gedurende 5 jaar een tijdelijke vrijstelling te verkrijgen.

Een agrarische locatie waarvan het in de verwachting ligt dat deze binnen een bepaalde periode (max 5 jaar) niet als zodanig zal worden benut, kan een mogelijkheid zijn voor huisvesting van EU-medewerkers.

Om ongewenste versnippering tegen te gaan zal het perceel een grootte moeten hebben van minimaal 8.000 m<sup>2</sup>.

De maximale grootte is afhankelijk van het aantal te huisvesten personen.

Indien we uitgaan van een maximum van 500 personen, zal er ongeveer 15.000 m<sup>2</sup> nodig zijn.

De grootte van de te benutten oppervlakte is ook afhankelijk van de gekozen bebouwing.

Voor gekoppelde woonunits is minder ruimte nodig dan voor losstaande chalets.

### OPMERKING

Onlosmakelijk verbonden aan deze beleidsregel is het concreet realiseren van een pilot-project op grond van artikel 17 WRO. Het pilot wordt apart uitgewerkt en vormt een onlosmakelijk geheel met deze beleidsnotitie.

In gesprekken met marktpartijen blijkt overigens dat het moeilijk is om een wooncluster waar 500 mensen gedurende een periode van vijf jaar wonen, rendabel te exploiteren. Uit een vergelijk met studentenhuysvesting blijkt dat men 1100 studenten over een periode van 8 jaar moet huisvesten om uit de kosten te komen. De uitzendbranche blijkt, ondanks een niet sluitende exploitatie, belangstelling te hebben voor deze oplossingsrichting.

Het ter beschikking stellen van een agrarisch restperceel is op haalbaarheid onderzocht.



## Hoofdstuk 6 Huisvesten in de kernen

Gezien de eerder omschreven ervaringen in o.a. Limburg, heeft deze oplossingsrichting vanuit handhavingsoptzicht niet de voorkeur. De SRE evaluatie 2007 duidt op een voorkeur voor huisvesten in het buitengebied. Daar komt bij dat uit volkshuisvestelijk oogpunt in het bijzonder de doelgroep "starters" primair in aanmerking komt voor betaalbare huisvestingsmogelijkheden in de kernen. Toch zijn er mogelijkheden om in de kernen ook een oplossing te bieden voor structurele huisvesting voor EU-medewerkers. Het gebeurt al op een behoorlijke schaal en bij goed beheer zijn er minder bezwaren. Voorstanders van huisvesten in reguliere woningen zijn van mening dat de EU-medewerkers, zeker als het om structurele huisvesting gaat, recht hebben op een gezinssituatie in een normale woonomgeving. Dit laatste is slechts van toepassing indien de EU-medewerkers de woning via het reguliere woonruimteverdeelstelsel kan verkrijgen.

Al dan niet commerciële huisvesting van EU medewerkers in de kernen mag geen vertragende werking hebben op geplande herstructurering in die kernen.

### 6.1 Projectwoningen

Woningen die in het kader van projecten zijn aangekocht door de gemeente, sociale verhuurders of marktpartijen kunnen beschikbaar gesteld worden voor huisvesting van EU-medewerkers waarbij wel het uitgangspunt geldt dat deze woningen ook voor starters beschikbaar komen. Voor projectwoningen geldt dat vaststaat dat ze binnen een bepaalde termijn aan de voorraad onttrokken gaan worden. De gemeente Westland stelt die termijn op: binnen 3 jaar.

Voorkomen dient te worden dat er een verdringing optreedt van de Westlandse starter. In de praktijk blijkt wel dat niet alle herstructureringsprojecten even goed geschikt zijn voor tijdelijke bewoning van bijvoorbeeld starters.

### 6.2 De woningcorporaties

De gemeente Westland is bereid initiatieven van woningcorporaties om op basis van de leegstandwet tijdelijk woningen te verhuren aan EU-medewerkers, onder voorwaarden, goed te keuren. Complexen die in een herstructureringsgebied liggen, kunnen bestemd worden voor tijdelijke verhuur.

Starters en jongeren moeten in principe ook hiervoor in aanmerking komen. De huisvesting van buitenlandse werknemers mag geen extra druk leggen op de woningmarkt en verdringing van de eigen starters moet voorkomen worden.

Volkshuisvestelijke argumenten worden meegenomen bij de gemeentelijke afweging om al dan niet het complex te labelen voor tijdelijke verhuur. Een ongewenst effect zou kunnen zijn dat de druk op de woningmarkt toeneemt en dat bijvoorbeeld jongeren hierdoor minder kans op een woning hebben.

De gemeentelijke goedkeuring is dus niet altijd vanzelfsprekend. Ook indien blijkt dat er in het kader van beheersbaarheid problemen te verwachten zijn vanwege bijvoorbeeld onoverkomelijke weerstand uit de buurt, een gebrekkige bereikbaarheid of onvoldoende parkeergelegenheid, verleent de gemeente geen toestemming.

De woningcorporaties hebben als beleid tijdelijk verhuur niet in bestaande complexen toe te passen. De reden is duidelijk gezien het feit dat door het uit de markt halen van reguliere woningen de kansen voor starters op een woning zullen afnemen. In samenwerking met de Westlandse woningcorporaties en enkele uitzendorganisaties wordt er gewerkt aan een juridisch verantwoord huurcontract (tijdelijke verhuur) en vergunningstelsel. Partijen

handelen dan op een, in de praktijk werkbare, wijze die juridisch goed doortimmerd is.

### 6.3 Spreiding

In de wijken worden woningen/gebouwen, die o.a. bij mutatie geschikt worden geacht om te bestemmen tot kamerverhuurpand, gescreend op ligging ten opzichte van elkaar en ten opzichte van andere omringende woningen. Het kan voorkomen dat bepaalde complexen of (woon)gebouwen die geschikt zijn, toch geen gemeentelijke goedkeuring krijgen in verband met de aanwezigheid van een reeds bestaande accommodatie in de nabijheid.

Met mutatie wordt bedoeld: het vrijkomen van de woning/het gebouw en het vervolgens weer aanbieden aan nieuwe kandidaat-huurders.

### 6.4 Logiesgebouwen

Voor het ombouwen van bestaande panden is het "Besluit Brandveilig Gebruik Bouwwerken" van toepassing. Dit Besluit treedt naar verwachting medio 2008 in werking.

Voor nieuwbouw geldt uiteraard de bouwregelgeving (Bouwbesluit, logiesfunctie, Bouwverordening).

#### 6.4.1 Bestaande gebouwen

Bestaande, wat grotere, gebouwen in de kernen kunnen zeer geschikt zijn voor huisvesting van EU-medewerkers. Een bestaand gebouw heeft een bepaalde capaciteit als het gaat om het aantal te huisvesten personen. Er dienen vooraf afspraken te worden gemaakt tussen de gemeente en de verhuurder. Een belangrijk onderdeel is, dat er overeenstemming wordt bereikt over het draagvlak van de locatie en het gebouw.

#### 6.4.2 Nieuw te bouwen logiesgebouwen

Gezien de hoge investeringskosten is de verwachting dat een dergelijk initiatief niet vaak door marktpartijen wordt ingebracht.



## Hoofdstuk 7 Kantorencomplex/bedrijfsterrein.

Transformatie van leegstaande kantoren of bedrijfsgebouwen biedt mogelijkheden.

Voor wat betreft de ligging kan gesteld worden dat een gebouw gelegen aan de grens van een bedrijfsterrein in aanmerking kan komen. Afhankelijk van de situatie bestaat de mogelijkheid deze oplossingsrichting te onderzoeken. De gemeente stelt, per afzonderlijk initiatief, de randvoorwaarden op.

Er is inmiddels één agro-hotel gerealiseerd op het bedrijventerrein Zwethove in Wateringen.

De oorspronkelijke kantoorbestemming is omgezet in een logiesfunctie.

De ervaringen met het mogelijk maken en beheren van dit hotel in Wateringen zijn nog niet geëvalueerd. Tot op heden kan gesteld worden dat de initiatiefnemer alles goed onder controle heeft. Het hotel beschikt over 115 kamers en biedt op dit moment ruimte aan 320 uitzendkrachten.

De ondernemer (een uitzendbureau) heeft dit initiatief doorgezet vanwege kostenbesparing. Het is op deze wijze overzichtelijker en gemakkelijker qua transport, begeleiding en toezicht.





## Hoofdstuk 8 Huisvesten op campings

Er wordt geen huisvesting van EU-medewerkers mogelijk op campings en recreatieparken. Het recreatief-toeristische karakter van de bestaande locaties dient gewaarborgd te blijven.

### TENZU

Slechts indien blijkt, bijvoorbeeld na toetsing door de vereniging van Recreatieondernemers Nederland (RECRON), dat exploitatie van een bestaande camping niet langer mogelijk is, kan medewerking worden verleend aan een afwijking van de bestemming. Het benutten van het terrein voor het huisvesten van EU-medewerkers kan dan mogelijk worden gemaakt.

In dat geval wordt aangesloten bij de randvoorwaarden gesteld door de RECRON.

De RECRON meldt hierover:

Overwegende dat de wettelijke eisen met betrekking tot hygiëne, brandveiligheid enz. op reguliere campings en/of locaties waar EU-medewerkers legaal verblijven, identiek zijn, past het huisvesten van EU-medewerkers mogelijk binnen het product camping. Mits er voldaan wordt aan goede randvoorwaarden.

### RECRON OMSCHRIJFT DE VOORWAARDEN ALS VOLGT:

1. Volledige onttrekking aan recreatie  
Als een camping volledig kleet voor de huisvesting van EU-medewerkers is het niet meer wenselijk dat men zich op wat voor manier dan ook profileert als camping voor toeristen.
2. Indien er toch sprake is van een combinatie Recreanten/EU-medewerkers moet er een goede fysieke scheiding zijn.  
De camping moet het eigen gezicht houden en niet geassocieerd worden met het huisvesten van EU-medewerkers.
3. Afwisseling recreanten/buitenlandse werknemers in bepaalde perioden.  
Deze oplossing is gericht op het schelden in tijd.

Gemeente Westland neemt de randvoorwaarden 1 en 2 mee in haar afwegingen om huisvesting van EU-medewerkers op campings te faciliteren.

### OPMERKING

Camping Polanen is geschikt om huisvesting van EU-medewerkers te legaliseren. Hier is sprake van een goed beheer en de kwaliteit van de huisvesting voldoet aan de eisen. De stapplaatsen moeten dan wel voorzien worden van wat grotere woonunits. Tevens moet toestemming gegeven worden om het gehele jaar "open" te zijn. Vanwege de ligging, ver van het strand, komen hier al jaren geen toeristen meer.



## Hoofdstuk 9 Huisvesten in hotels

Gemeente Westland is onder voorwaarden bereid een initiatief van marktpartijen om een bestaand hotel (eventueel gedeeltelijk) te bestemmen voor huisvesting van EU-medewerkers te faciliteren.

Het verdient de voorkeur om flexibel te verbouwen, zodanig dat de hotels later geschikt gemaakt kunnen worden voor ouderen- of jongerenhuisvesting. Dit is echter een keuze voor de marktpartij die het hotel realiseert.

In november 2007 is de eerste paal geslagen voor een nieuw agrohôtel aan de rand van bedrijventerrein Honderdland. Een regionale ultzendorganisatie is de Initiatiefnemer.



## Hoofdstuk 10 Ruimtelijke Juridische zaken

### 10.1 Nachtverblijf

Als het gaat om tegen betaling verschaffen van logies, praten we niet over het "wonen", maar over het bedrijfsmatig verschaffen van nachtverblijf.

Het is niet toegestaan kamersgewijs woningen te verhuren die in het bestemmingsplan "wonen" als bestemming hebben. De woningen worden bij kamerverhuur niet gebruikt als zelfstandige woning. Dit is dan strijdig met het bestemmingsplan.

Vanuit de uitzendbranche wordt gesteld dat het bij verhuur aan een aantal, niet met elkaar verbonden personen, toch ook om een gezamenlijk huishouden gaat.

Dit is te vergelijken met bijvoorbeeld een gezinssituatie. De rechter zal moeten bepalen welke definitie de "nieuwe" vorm van wonen krijgt. Het is nu nog een grijs gebied in de wetgeving. In feite gaat het om de discussie of het wonen of logies is.

### 10.2 Bouwverordening

Om regels te stellen aan o.a. het bedrijfsmatig verschaffen van nachtverblijf, wordt de Bouwverordening gebruikt.

### 10.3 Gebruiksvergunning

Het doel van de gebruiksvergunning is brandgevaarlijke situaties te vermijden en de kans op brand en ongevallen bij brand te verkleinen.

Een brandveilig bouwwerk moet natuurlijk ook brandveilig gebruikt worden.

De gebruiksvergunning geeft installatietechnische voorschriften. Deze voorschriften worden als voorwaarden in de vergunning opgenomen. De verantwoordelijkheid voor het veilige gebruik van een pand ligt bij de gebruiker van het pand. Dit is dus ook degene die de gebruiksvergunning bij de gemeente moet aanvragen. De gebruiker is de persoon of organisatie die een bepaald gebouw voor een bepaald doel gebruikt of exploiteert, als huurder of als eigenaar.

Een gebruiksvergunning is vereist indien een woonfunctie in gebruik is als kamersgewijze verhuur. De definitie van kamersgewijze verhuur is: "Een woonfunctie voor het bedrijfsmatig verschaffen van een woonverblijf van meer dan één huishouden en aan meer dan vier personen.

### 10.4 Nachregister

Een belangrijk middel om te weten wie er op een (tuinders)bedrijf of in een (logies)pand is gehuisvest, is het nachregister. Door de ondernemer via een gebruiksvergunning te verplichten een nachregister bij te houden en desgevraagd aan de gemeente ter inzage te geven, ontstaat een beeld van de daadwerkelijke bewoning. Inzage in het nachregister kan geregeld worden in de Algemene Plaatselijke Verordening.

### 10.5 Registratie

Registratie is dringend gewenst. Maar het inschrijven in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) gebeurt niet of nauwelijks. Het is ook niet verplicht. De EU-medewerkers hebben namelijk elders hun hoofdverblijf. Het is



ook onwerkbaar om telkens medewerkers In- en uit te schrijven. Probeert men dat wel dan ligt vervulling van het bestand voor de hand.

Oplossing zou zijn om het sofinummer/burgerservicenummer als uitgangspunt te nemen. Iedereen die werkt heeft een sofinummer. Hierdoor kan er ook Inzicht verkregen worden in de groep buitenlandse ZZP-ers.

Indien de Belastingdienst adresgegevens vraagt van EU-medewerkers die een Sofinummer aanvragen en de gemeenten toegang krijgen tot deze adresgegevens dan kunnen gemeenten beter toezicht houden op de huisvesting van de EU-medewerkers.

In het voorjaar van 2008 wordt een rapportage van minister Donner verwacht.

Intmiddels is door de minister besloten dat de Belastingdienst op verzoek de adressen van tijdelijke arbeidsmigranten aan gemeenten zal verstrekken.

## 10.6 Bestemmingsplan

Zijn er tijdelijke vrijstellingen mogelijk in het vigerende bestemmingsplan?

Het is mogelijk in gemeente Westland woonunits te plaatsen voor de tijdelijke huisvesting van EU-medewerkers. Dit kan door middel van een art. 17 WRO procedure. Op grond van artikel 17 WRO bedraagt de vestigingstermijn ten hoogste vijf jaar. Hierdoor kan in een tijdelijke huisvesting worden voorzien. De units kunnen vervolgens weer elders worden geplaatst. De investering moet worden gedaan door de marktpartijen. De tijdelijkheid van het gebruik van het perceel moet voldoende juridisch onderbouwd zijn.

Vrijstelling verlenen door middel van het toepassen van de art. 17 WRO procedure vereist een goede onderbouwing. Het moet partijen duidelijk zijn dat het starten van deze procedure geen garantie is voor het verkrijgen van de vrijstelling. Er kunnen immers zienswijzen worden ingebracht die vatbaar zijn voor bezwaar en beroep.

De gemeente kan er voor kiezen de tijdelijke huisvesting te koppelen aan de noodzaak voor een doelmatige agrarische bedrijfsvoering. Door deze koppeling is een wijziging van de bestemming niet nodig. Met een vrijstellingsregeling kan dan worden volstaan.

Aangezien tijdelijk huisvesten van EU-medewerkers in geen enkel bestemmingsplan past, zal in een voorkomend geval een vrijstellingsprocedure gevoerd moeten worden.

Het is niet gewenst en ook niet nodig om alles minutieus in het bestemmingsplan te regelen. Voor invulling van de vrijstellingsbevoegdheid zijn beleidsregels opgesteld die onderdeel uitmaken van deze nota.

## 10.7 Bouwvergunning

Het is mogelijk een aanvraag om bouwvergunning in te dienen voor het oprichten van tijdelijke woongebouwen, met een instandhoudingstermijn van 5 jaar. De gemeente geeft een bouwvergunning af onder verlening van vrijstelling van het vigerende bestemmingsplan.

De bouwvergunning wordt afgegeven onder de voorwaarde dat het bouwwerk wordt gebouwd in overeenstemming met de bij het besluit behorende stukken en in overeenstemming met de bepalingen van het Bouwbesluit en de Bouwverordening.

### OPMERKING

Het bouwen van een tweede agrarische bedrijfswoning voor de huisvesting van tijdelijke werknemers of het willen laten staan van een agrarische bedrijfswoning waarvoor intussen een nieuwe vervangende bedrijfswoning is vergund of gerealiseerd, wordt ontoelaatbaar geacht en strijdig met het planologische beleid ten aanzien van bedrijfswoningen.

## Hoofdstuk 11 Beheer

### 11.1 Beheer door middel van een keurmerk.

De gemeente faciliteert werkgevers of uitzendorganisaties die een certificaat hebben verworven van bijvoorbeeld de Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling.

De laatste jaren is er regelmatig ophef over de wijze waarop tijdelijke arbeidskrachten uit het buitenland behandeld worden door Nederlandse werkgevers. Deze ophef is voor de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA) de aanleiding geweest om een keurmerk te ontwikkelen. Een keurmerk dat aangeeft dat de werkgever op een menselijke manier met zijn medewerkers omgaat.

#### EUROPEAN LEGAL LABOUR CERTIFICATE (ELLC)

Ondernemingen die het ELLC ontvangen worden minimaal 2 maal per jaar gecontroleerd op de wijze waarop zij omgaan met de buitenlandse medewerkers. Deze controle heeft onder andere betrekking op:

1. huisvesting (soort huisvesting, hoeveelheid m<sup>2</sup> leefruimte, sanitaire voorzieningen, kookgelegenheid, brandveiligheid)
2. vervoer (verzekering, vervoersvergunningen)
3. medische zorg (afsluiten ziektekostenverzekering)
4. sociale begeleiding (Introductieprogramma, informatie in de eigen taal)
5. controle op identiteitspapieren
6. vierentwintiguurs hulpdienst
7. handboek huis en leefregels in de taal van de medewerker

Bedrijven die het certificaat ontvangen, leveren aantoonbaar goede zorg aan de werknemers.

#### ORGANISATIE ELLC

Het certificaat wordt uitgegeven door de Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling, SKIA. Deze stichting geeft een certificaat uit, nadat zij van de externe, onafhankelijke controlerende organisatie, VRO, een signaal heeft gekregen dat de gecontroleerde organisatie voldoet aan de eisen. Evengoed trekt de stichting een certificaat weer in als blijkt dat een organisatie niet (meer) aan de eisen voldoet.

Twee maal per jaar worden de eisen geëvalueerd en eventueel aangepast. Recent zijn in de norm de eisen op het gebied van sanitaire voorzieningen en voor kookgelegenheid explicieter en meer meetbaar gemaakt.

#### KOSTEN

Alle organisaties in Nederland die huisvesting verzorgen voor hun medewerkers kunnen, als zij aan de eisen voldoen, het ELLC/SKIA certificaat ontvangen. Uiteraard zijn hier wel kosten aan verbonden.

Het entreegeld is 1750,- Euro (eenmalig), de jaarlijkse contributie is eveneens 1750,-. Beide bedragen zijn excl. BTW en exclusief de kosten voor de controles door VRO. VIA-leden krijgen op beide genoemde bedragen een korting van 250,- Euro.

#### OPMERKINGEN

De gemeente Westland krijgt de mogelijkheid de verleende vrijstelling voor huisvesting aan EU-medewerkers in te

trekken. De gemeente kan hiertoe beslissen indien de afspraken niet worden nagekomen of indien het certificaat door de SKIA wordt ingetrokken.

Ter aanvulling op de SKIA-voorwaarden geldt dat de SKIA een verantwoordelijkheid krijgt ter voorkoming dat gezinnen met jonge kinderen langdurig gehuisvest worden in woonunits.

De normen die de Stichting Kwaliteit Waarborg (SKW) hanteert, komen ook in aanmerking. SKW Certificatie BV voert een toelatingscontrole uit. Deze controle bestaat uit een onderzoek naar het pand en een onderzoek naar de administratie. SKW Certificatie BV voert eens per twee jaar een herhalingsonderzoek uit om te zien of er nog aan de certificatie-eisen wordt voldaan.

#### KEUZE

Een keuze kan gemaakt worden uit het SKIA- of het SKW certificaat. Gemeente Westland kiest voor de SKIA. Dit vanwege de eenduidige expertise op het gebied van huisvesting van EU-medewerkers en de hogere frequentie van de controles.

Tevens is het praktisch aan te sluiten bij het convenant dat tussen Den Haag en de Vereniging Internationale Arbeidsbemiddeling gesloten is. (Convenant "Tijdelijke Huisvesting Arbeidsmigranten")

Het verdient trouwens de voorkeur in stadsgewest Haaglanden tot één beleid te komen op dit gebied.

### 11.2 Het COA

Het "Centraal Orgaan opvang Asielzoekers" (COA) is de centrale organisatie in Nederland in opvang en begeleiding van mensen. Het COA biedt hen, in opdracht van het ministerie van Justitie, tijdelijke huisvesting en ondersteunt hen in de voorbereiding op hun toekomst, in Nederland of elders. Het gaat vooral om asielzoekers en vluchtelingen, en om specifieke groepen zoals alleenstaande minderjarige vreemdelingen.

Het COA heeft de expertise in huis als het gaat om tijdelijke huisvesting. Het raadplegen van het COA is aan te bevelen bij de voorbereiding en realisatie van de diverse oplossingsrichtingen.

## Hoofdstuk 12 Handhaving

Indien er bij herhaling is gebleken dat er niet aan de regelgeving is voldaan, kunnen BenW overwegen te besluiten tot het intrekken van de toestemming/vrijstelling om EU-medewerkers te huisvesten.

Gezien de complexe materie, de verschillende beleidsterreinen en de diverse bevoegde instanties, is afstemming en coördinatie van de diverse acties door de gemeente gewenst.

Doel is het toezien op naleving van wetgeving en voorschriften op de terreinen huisvesting en ruimtelijke ordening. De gemeente is gehouden om te handhaven.

Dat speelt op verschillende gebieden:

1. Het opsporen en optreden tegen situaties waar niet één vergunning of een beschikking voor is afgegeven;
2. Het controleren op de naleving van afgegeven vergunningen en beschikkingen en waar nodig handhavend optreden. (bestemmingsplan, bouwregelgeving, gebruiksvergunning, nachtregister);
3. Het (laten) controleren van de rechtmatigheid van verblijf.
4. Het optreden bij situaties van onveiligheid en/of overlast.

### OPMERKING

De gemeente Westland heeft een groot buitengebied. Handhaving is daardoor niet eenvoudig en zeer intensief. Voorkomen dient te worden dat bij strikte handhaving een probleem wordt verplaatst. Indien er voldoende alternatieven op het gebied van de huisvesting zijn, is handhaving op bijvoorbeeld campings beter uitvoerbaar.

Indien de tijdelijke woongebouwen niet voldoen aan de eisen zoals gesteld in verband met brandveiligheid, kan de gemeente weigeren een gebruiksvergunning te verstrekken.

De aanpak van opsporing c.q. controle van de huisvesting van tijdelijke EU-medewerkers kan er als volgt uit zien:

- a wordt er voldaan aan het Bouwbesluit/bouwverordening wat betreft het aantal m<sup>2</sup> per bewoner?
- b is er een huisvestingsvergunning verleend?
- c betalen de huurders o.z.b. afvalstoffenheffing en/of reinigingsrechten?
- d is er een gebruiksvergunning op grond van de Bouwverordening nodig?
- e is het gebruik in overeenstemming met het bestemmingsplan?
- f is er sprake van onderverhuur?

### APV

Er worden aanvullende regels opgenomen over het toezicht op kamerverhuurbedrijven in de Algemene Plaatselijke Verordening. Zo kan er opgetreden worden bij sociale overlast en kan tevens het toezicht op kamerverhuurbedrijven geregeld worden.

### OPMERKING

Handhaving wordt noodzakelijk indien bij reguliere controles is gebleken dat er niet is (of wordt) gehandeld zoals de regelgeving dat voorschrijft. De gemeente Westland zet dan het relevante bestuursrechtelijke Instrumentarium in.

In Rotterdam moest men vroeger "ellenlange" procedures afwachten alvorens er ingegrepen kon worden. Nu



stuurt men op iedere melding een Interventieteam af dat bevoegd is de woning in te gaan en deze per direct te ontruimen.

Het bijhouden van een **nachtregister** wordt verplicht gesteld.

#### **SAMENWERKING IN HAAGLANDEN**

Het reeds bestaande convenant "AMFI", beoogt een integrale aanpak van malafide infrastructuur rond arbeid van (illegale) vreemdelingen.





## Hoofdstuk 13 Sociale component

De (nu meestal Poolse) EU-medewerkers hebben na werktijd ook behoefte om zich te ontspannen. De gemeente kan zich door middel van bijvoorbeeld informatiemateriaal in de landstaal inspannen om de werknemers te wijzen op diverse mogelijkheden om de vrije tijd door te brengen. Zo kan er in overleg met de sportbonden bijvoorbeeld een verkort lidmaatschap aangeboden worden bij de diverse sportverenigingen.

Ook de geestelijke zorg verdient aandacht. De kerken zijn wellicht bereid om hun gebouwen te benutten voor diensten gericht op de doelgroep. Er is een Poolse katholieke missie in de regio actief, maar die heeft diensten in Den Haag en Rotterdam. Onderzocht kan worden hoe groot de belangstelling is onder de Polen. Indien er voldoende belangstelling is voor een heilige misviering in de eigen taal, wordt er in het voorjaar van 2008 in Honselersdijk een bijzondere dienst gehouden. De Raad van Kerken van Monster en Ter Heljde heeft een folder ontworpen voor Polen die in het Westland wonen.

De verenigingen kunnen de doelgroep mogelijkheden tot recreatie bieden.

Voor het verlenen van medische zorg is de tijdelijke werknemer afhankelijk van de medewerking van de werkgever/uitzendorganisatie. Hier ligt ook een aandachtspunt van de gemeente. Indien een werkgever/uitzendorganisatie de medewerking van de gemeente wenst, moet er aangetoond worden dat de medische zorg goed geregeld is.

Wellicht kan er onderwijs geboden worden aan EU-medewerkers. Dit in de vorm van volwasseneducatie.

### UITWERKING IN DE PRAKTIJK

Na vaststelling van deze beleidsnota wordt met de partijen uitgewerkt hoe er inhoud gegeven kan worden aan bovenstaande sociale aspecten van het verblijf in Nederland. Het welbevinden van deze gemotiveerde arbeidskrachten moet de aandacht krijgen die het verdient.

De gemeente Westland gaat echter geen leidende rol spelen in de bovenstaande mogelijkheden om het welbevinden van de doelgroep te verbeteren. Wel zal gemeente Westland de ideeën die hierover leven bij uitzendorganisaties ondersteunen en eventueel promoten. Concreet zou dit kunnen door bijvoorbeeld op de gemeentepagina's in "Het Hele Westland" en website geregeld aandacht te besteden aan onderwerpen gericht op de doelgroep. Zeker voor de gewenste imagoverbetering biedt dit kansen. Ook informatie voor de doelgroep in de eigen landstaal voorziet in een behoefte.

In de Bollenstreek is een infopunt geopend voor de doelgroep. De gemeente Westland is positief over dit initiatief en volgt de ontwikkeling met interesse. Het is namelijk van belang om te voorkomen dat de Poolse werknemers door taal- en cultuurverschillen los komen te staan van de maatschappij. Een eventueel dreigend isolement kan voorkomen worden door een informatiepunt waar de Polen terecht kunnen met hun vragen en problemen.



## Hoofdstuk 14 Communicatie

Door middel van gerichte voorlichting en informatieverstrekking moet de acceptatie van de aanwezigheid van de EU-medewerkers werknemers bij de autochtone bevolking vergroot worden.

Te denken valt aan een vast informatiepunt binnen de gemeente waar betrokkenen terecht kunnen voor vragen op allerlei terreinen. Het "Meldpunt Leefomgeving" kan hierbij een instrument zijn. Dit vooruitlopend op het besluit om al dan niet een Infopunt zoals in de Bollenstreek te gaan realiseren.

Door middel van het uitdragen van het pilotproject: "hulsvesten op een restperceel" wordt het mogelijk de inwoners van de gemeente Westland kennis te laten nemen van een kansrijk initiatief.

Door het opzetten van een website, een periodieke nieuwsbrief én ander informatiemateriaal wordt zowel de doelgroep als de betrokkene geïnformeerd.

In berichtgeving van de LTO, of vanuit de pr-mogelijkheden i.v.m. de Greenportvisie, kan het onderwerp voldoende belicht worden.

## Hoofdstuk 15 Toeristenbelasting

In de Verordening op de heffing en invordering van een toeristenbelasting wordt het innen van belasting geregeld bij het houden van verblijf met overnachten binnen de gemeente in hotels, pensions, woningen, vakantieonderkomens, mobiele kampeeronderkomens, niet beroepsmatig verhuurde ruimten en op vaste standplaatsen tegen vergoeding. In welke vorm dan ook, door personen die niet als ingezetene in de Gemeentelijke Basis Administratie (persoonsgegevens) van de gemeente zijn opgenomen.

De werkgevers/uitzendorganisaties zijn verantwoordelijk voor het innen en afdragen van de toeristenbelasting.

Er wordt toeristenbelasting geheven. Dit vormt een mogelijkheid om verblijfskosten van de mensen, die tijdelijk in het gebied verblijven te fiscaliseren. Er moet echter wel onderzocht worden of de huidige verordening aangepast dient te worden.

## Hoofdstuk 16 Samenvatting

### DE WERKGEVER

- zorgt voor huisvesting, tijdelijk of structureel
- regelt de benodigde bouw- en gebruiksvergunningen en communiceert met de omgeving
- zorgt voor een goed beheer.

### DE GEMEENTE WESTLAND

- stelt een beleidskader op
- treft de noodzakelijke voorzieningen in het bestemmingsplan
- treft voorzieningen in de Algemeen Plaatselijke Verordening (APV)
- vraagt om een nachtregister bij te houden en te kunnen overleggen
- oordeelt over bouw- en gebruiksvergunningen
- communiceert samen met de ondernemers met de omgeving
- stemt regionaal beleid en handhaving af en werkt hierin samen
- handhaaft haar beleid
- werkt bij handhavingsoverleg en acties samen met andere partijen.

### DE PROVINCIE

- stelt het provinciaal ruimtelijk planologisch kader op
- spreekt zich uit over gebruik van o.a. campings en andere tijdelijke huisvesting
- geeft aan waar er vrijstellingen mogelijk zijn.



## Hoofdstuk 17      Beleidsregels

### Beleidsregel 1

Voormalige en/of huidige agrarische bedrijfswoningen worden, onder voorwaarden, tijdelijk benut voor huisvesting van EU-medewerkers die in de glastuinbouw werkzaam zijn.

#### GEbruIKMAKEN VAN ARTIKEL 17 WRO.

De vrijstellingsbevoegdheid mag uitsluitend worden toegepast indien:

- 1 als gevolg van het beoogde hergebruik geen belemmeringen ontstaan voor omliggende functies;
- 2 als gevolg van het beoogde hergebruik de ontwikkelingsmogelijkheden van de bestaande agrarische bedrijven niet worden beperkt;
- 3 de bouwmassa niet toeneemt;
- 4 er voldoende garanties zijn voor een goed woonmilieu;
- 5 de nieuwe functie geen (te) grote verkeersaantrekkende werking heeft;
- 6 een beoogde herstructurering niet belemmerd wordt.

#### RANDVOORWAARDEN EN TOETSINGSKADER

- A Er worden niet meer personen gehuisvest dan het aantal kamers.
- B Er dient een minimaal gebruiksoppervlak te zijn van 12 m<sup>2</sup> per persoon.
- C De gehuisveste EU-medewerkers zijn werkzaam in de glastuinbouw.
- D Er dienen duidelijke afspraken tussen gemeente en verhuurder gemaakt te worden over het beheer. De "SKIA voorwaarden" zijn van toepassing.
- E Er dienen voldoende garanties te zijn voor een goed woonmilieu.
- F Er moet voldoende parkeergelegenheid zijn.
- G Een gebruiksvergunning is vereist.
- H Er moet voldaan worden aan het Bouwbesluit en aan het Besluit Brandveilig Gebruik Bouwwerken. Dit besluit treedt naar verwachting medio 2008 in werking.

### Beleidsregel 2

Het wordt tijdelijk toegestaan op het bedrijf één of meerdere woonunits te plaatsen, bestemd voor EU-medewerkers die in de glastuinbouw werkzaam zijn. SKIA-voorwaarden zijn van toepassing.

#### RANDVOORWAARDEN EN TOETSINGSKADER

- A De woonunits worden zodanig geplaatst dat "verrommeling" wordt voorkomen.
- B De woonunits vormen een cluster van maximaal 5 eenheden.
- C Het maximaal aantal te huisvesten personen is 20.
- D Er moet een bouwvergunning aangevraagd worden.
- E De woonunits moeten voldoen aan de eisen in verband met de brandveiligheid.
- F Een gebruiksvergunning is vereist.
- G De goothoogte mag ten hoogste 3 meter bedragen.
- H Er moet geparkeerd kunnen worden op het terrein.
- I De woonunits zijn bestemd voor EU-medewerkers die in de glastuinbouw werkzaam zijn.
- J Gezinnen met kinderen mogen niet gehuisvest worden in de woonunits.

#### NADERE EISEN DIE B. EN W. STELLEN AAN DE SITUERING VAN DE WOONUNITS;

- 1 bescherming van de belangen van de omwonenden en omliggende agrarische bedrijven.

- 2 een passende situering ten opzichte van elkaar of andere aanwezige bebouwing. Dit ook in verband met de sociale veiligheid.

### Beleidsregel 3

De gemeente is bereid, middels een artikel 17 WRO procedure, tijdelijk medewerking te verlenen om vrijgekomen of vrijkomende agrarische percelen te benutten voor huisvesting van EU-medewerkers die bij voorkeur in de glastuinbouw werkzaam zijn.

#### RANDVOORWAARDEN EN TOETSINGSKADER

- A Deze oplossingsrichting wordt in de vorm van een pilot uitgewerkt.
- B De verblijven worden zodanig geplaatst dat verrommeling van het landschap wordt voorkomen.
- C Het maximale aantal te huisvesten personen wordt gesteld op 500.
- D Er moet een bouwvergunning aangevraagd worden.
- E De verblijven moeten voldoen aan de eisen in verband met de brandveiligheid.
- F Een gebruiksvergunning is vereist.
- G Herstructureringen mogen niet gefrustreerd of geblokkeerd worden.
- H Agrarisch hergebruik ligt binnen vijf jaar niet in de lijn van de verwachtingen.
- I Het perceel moet ontsloten zijn/worden op een wijze die past bij de te verwachten aantallen verkeersbewegingen.
- J Er moet voldoende parkeergelegenheid beschikbaar of te realiseren zijn.
- K De grond moet voldoen aan de normen i.v.m. verontreiniging.
- L Aan geluidsnormen moet voldaan worden.
- M De verblijven zijn bij voorkeur bestemd voor EU-medewerkers die in de glastuinbouw werkzaam zijn.
- N De verhuurders beheren volgens SKIA-richtlijnen.

### Beleidsregel 4

In overleg met de initiatiefnemers wordt een bepaalde spreiding voorgestaan.

De woningen/gebouwen/woonclusters worden gescreend op ligging ten opzichte van elkaar.

### Beleidsregel 5

De gemeente werkt, onder voorwaarden mee, aan het oprichten van logiesgebouwen in de kernen, op bedrijfstreinen of kantorencomplexen, ten behoeve van EU-medewerkers die bij voorkeur in de glastuinbouw werkzaam zijn.

Onderstaande voorwaarden gelden zo mogelijk bij het ombouwen van panden en voor het oprichten van nieuwe logiesgebouwen.

Randvoorwaarden en toetsingskader (ombouw bestaande gebouwen)

- A Er mag geen sprake zijn van uitbreiding van de bestaande bebouwing (bij ombouw van een bestaand pand).
- B Het beoogde hergebruik van een pand mag geen belemmering opleveren voor de omliggende functies.
- C De betreffende bestemming dient gewijzigd te worden in een specifieke bestemming, gericht op het bieden van nachtverblijf. Bijvoorbeeld "Logies/pensioen."
- D De verblijven moeten voldoen aan de eisen in verband met de brandveiligheid.
- E Er moet sprake zijn van een goede ontsluiting (op een bedrijventerrein of een kantorencomplex is het



pand bij voorkeur aan de rand gelegen).

- F Er dient volgens de bouwverordening een minimaal gebruiksoppervlak te zijn van 12 m<sup>2</sup> per persoon.
- G De verhuurders beheren volgens SKIA-richtlijnen.
- H Een bouwvergunning is vereist.
- I Een gebruiksvergunning is vereist.
- J Het bouwwerk moet voldoen aan het toetsingskader van het Bouwbesluit.
- K Er moet voldoende parkeergelegenheid beschikbaar of te realiseren zijn.
- L De verblijven zijn bij voorkeur bestemd voor EU-medewerkers die in de glastuinbouw werkzaam zijn.

#### BELEIDSREGEL 6

De gemeente verleent slechts medewerking om huisvesting voor EU-medewerkers te realiseren op campings indien:

- A het terrein (mogelijk alleen tijdelijk) aan de recreatie onttrokken wordt.
- B er bij een combinatie Recreanten/EU-medewerkers een goede fysieke scheiding is.
- C aan de bij beleidsregels 1 t/m 5 genoemde voorwaarden (voor zo ver relevant en toepasbaar), voldaan wordt.

## Hoofdstuk 18 Pilotproject

#### INLEIDING

In deze nota is beschreven dat de gemeente Westland een mogelijk initiatief ondersteunt om met samenwerkingspartners één of meerder pilotprojecten te starten. Dit pilotproject beoogt een oplossingsrichting vorm te geven, gericht op het bieden van huisvesting van EU-medewerkers in woonunits.

De gemeente is bij een geschikt perceel bereid medewerking te verlenen aan het initiatief voor een pilot. De kosten van de pilot komen wel geheel voor rekening van de initiatiefnemer.

#### DOELSTELLING

Het faciliteren van de realisatie van adequate huisvesting voor EU-medewerkers die in de gemeente Westland, op legale wijze, tijdelijk en bij voorkeur in de glastuinbouw werkzaam zijn.

#### RANDVOORWAARDEN MEDEWERKING

- A Er dient sprake te zijn van bonafide bemiddeling en goede begeleiding.
- B De bemiddelaar/werkgever is in het bezit van een SKIA-Keurmerk.
- C Buitenlandse werknemers moeten beschikken over een EU-paspoort.
- D De werkgevers moet voldoen aan CAO-voorwaarden als minimumloon, arbeidstijden en arbozaken.
- E De woonunits moeten voldoen aan de gestelde normen.
- F Het hebben van een communicatieplan voor omwonenden.

#### RANDVOORWAARDEN EN TOETSINGSKADER PERCEEL

- A De herstructureringsopgave mag niet gefrustreerd of geblokkeerd worden.
- B Agrarisch hergebruik ligt binnen vijf jaar niet in de lijn van de verwachtingen.
- C Het perceel moet ontsloten zijn/worden op een wijze die past bij de te verwachten aantallen verkeersbewegingen.
- D Er moet voldoende parkeergelegenheid beschikbaar of te realiseren zijn.

- E De grond moet voldoen aan de normen i.v.m. verontreiniging.
- F Aan geluidsnormen moet voldaan worden.
- G Het maken van een Beeldkwaliteitsplan.  
(zie ook beleidsregel 3)

**OPMERKING**

Voor wat betreft de financiële haalbaarheid geldt dat dit afhankelijk is van de pilotlocatie.

Het maximale aantal te huisvesten EU-medewerkers (500) en de maximale periode (5 jaar) is bepalend.

Uit gesprekken met de marktpartijen blijkt voornamelijk dat ze het aantal te huisvesten personen te klein vinden en dat de periode te kort is. Hierdoor komt men niet uit de kosten.

Dit is meegegeven aan de ministers Donner en Vogelaar tijdens het laatste themabezoek aan de gemeente Westland.

