RNOB

POSITIEDOCUMENT

bij het Regionaal Handelingsperspectief
Huisvesting, Integratie en Participatie van internationale werknemers
in de regio Noordoost-Brabant

RNOB

Regio Deal
Noordoost Brabant

Positiedocument

bij het regionaal Handelingsperspectief
Huisvesting, Integratie en Participatie van internationale werknemers
in de regio Noordoost-Brabant

Status: Ter besluitvorming aan het College van Burgemeester en Wethouders		
Versie	**Datum**	**Bespreking**
1.0	24 juni 2021 REGIODAG	Besproken op de Regiodag
1.1	Periode: 1 juli tot 1 november 2021	Handelingsperspectief en onderliggende documenten worden voorgelegd aan het College van B&W ter besluitvorming; het besluit betreft in te stemmen met het Handelingsperspectief zoals besproken en toegelicht op de Regiodag van 24 juni 2021, inclusief de dáár genoemde aanbevelingen en opmerkingen zoals verwerkt in versie 1.1.
1.2	Periode: Eind 2021	Regionale instemming met het Handelingsperspectief waarnodig aangevuld met annotaties vanuit de 17 Colleges in de periode 1 juli tot 1 november (week 35 van 2021).

Auteur Regionale projectgroep Arbeidsmigratie, steller: Gerard Olthof
Datum 29 juni 2021
Status Vertrouwelijk / Besloten

4	**INLEIDING**
5	**BEGRIPPEN** Internationale werknemers Verblijfsduur Omvang huisvesting
6	**SOCIAAL BELEID**
7	**AMBITIE**
7	**ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT**
7	**LANDELIJK NIVEAU** Afhankelijkheid Structurele behoefte aan internationale werknemers Bijdrage BNP Registratie
11	**PROVINCIAAL NIVEAU** PON-rapport Situatie Positie actoren / stakeholders Uitvoeringsgerichte aanbevelingen
13	**REGIONAAL NIVEAU** Talent binden Buitenlandse migratie en permanente vestiging Huisvesting Verschillende (woon)behoeftes Verantwoorde huisvestingslocaties Huisvesting in woonwijken voor short-stayers Verkamering Verkamering tegengaan Huisvesting op agrarische bedrijven Realisatie van nieuwe pensions / logiesgebouwen Balans tussen woningen en verkamerde woningen
17	**GEMEENTELIJKE VOORZIENINGEN**
18	**WETTELIJKE BEPALINGEN**
18	**VERANTWOORDELIJKHEID**
19	**OPLOSSINGSRICHTINGEN** Flexwonen Geclusterde huisvesting

20	**AFGESTEMDE AANPAK OVERHEDEN**
20	**INTEGRALE AANPAK**
21	**REGIONAAL HANDELINGSPERSPECTIEF**
21	**MIGRATIE INFORMATIE PUNT**
21	**LOKAAL MAATWERK**
22	**SAMENWERKING MET PARTNERS**
22	**DOEL HANDELINGSPERSPECTIEF**
23	**INTEGRAAL BELEID**
24	**LIJST VAN AFKORTINGEN**

Inleiding

In de regio Noordoost-Brabant werken ruim 20.000 internationale werknemers.[1] Vaak in onze topsectoren agrofood, voedingsindustrie, logistiek, landbouw. Zij houden onze economie draaiend. Nu, maar ook in de toekomst hebben we deze werknemers hard nodig. Niet alleen in de primaire sectoren zoals landbouw, ook in de secundaire (industrie) en de tertiaire sectoren (dienstverlening) knelt het. Niet alleen nu, maar ook op de langere termijn. We willen de internationale werknemers en hun inzet en talenten daarom binden aan onze regio. Daarvoor willen wij als Noordoost-Brabantse overheden optimale randvoorwaarden creëren, bijvoorbeeld voor goede en humane huisvesting, scholing, gezondheid en integratie.

Begrippen

Internationale werknemers

Arbeidsmigranten, hier verder aangeduid als 'internationale werknemers', zijn personen die voor kortere of langere tijd naar Nederland komen om hier te werken en te verblijven. Het begrip arbeidsmigrant heeft veelal een negatieve connotatie. Ook dekt de term de lading niet. In dit handelingsperspectief wordt daarom de voorkeur gegeven aan de aanduiding 'internationale werknemer'. Daarmee wordt bedoeld een persoon, woonachting binnen de EU die in een arbeidsovereenkomst met een werkgever afspraken maakt om arbeid in Nederland te verrichten waartegenover een financiële beloning staat (*bron; CBS*).

In de regio Noordoost-Brabant gaat het vooral om internationale werknemers uit EU-landen, met name uit Midden- en Oost-Europa. Zij verrichten hier doorgaans ongeschoold of laaggeschoold werk. De top 5 wat betreft nationaliteit van Midden- en Oost-Europese landen bestaat achtereenvolgens uit Polen, Roemenië, Hongarije, Bulgarije en Litouwen. Daarvan is 61,6% man en 38,4% vrouw. Ruim 57% is jonger dan 35 jaar[2]. Als EU-burgers hebben zij vrije toegang tot de Nederlandse arbeidsmarkt. Zij bouwen verder dezelfde arbeidsrechten op als Nederlandse werknemers en hebben bijvoorbeeld recht op het minimumloon en de opbouw van WW-rechten.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen internationale werknemers en kennismigranten, ook expats genoemd. Deze laatste groep zijn niet-Nederlanders, vaak van buiten de EU, die hier hooggeschoold werk doen. Dit beleidsdocument gaat niet over kennismigranten.

De groep internationale werknemers is divers qua herkomst en qua inzet. Daarnaast levert het vraagstukken op met betrekking tot de regionale en Nederlandse arbeidsmarkt, de financiële en rechtspositie van de internationale werknemers zelf en last but not least hun huisvesting en inburgering. Met name een verantwoorde en humane huisvesting die aansluit op de behoefte en verblijfsduur van de te onderscheiden groepen internationale werknemers en die een goede integratie niet in de weg staat, is een belangrijk vraagstuk.

[1] Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)
[2] Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)

Verblijfsduur
De verblijfsduur en de woonwensen van internationale werknemers zijn met elkaar verbonden en kunnen worden onderverdeeld in de categorieën shortstay, midstay en longstay.

Qua verblijfsduur wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- *short stay*: officieel tot 4 maanden, maar kan uitlopen tot 1 jaar.
  Shortstayers zijn internationale werknemers die maximaal tot één jaar in Nederland gaan verblijven, hierdoor is een sobere, doelmatige logiesvorm met minimale kosten het meest ideale voor deze groep.
- *midstay*: 1 - 3 jaar.
  Midstayers zijn internationale werknemers die minimaal een jaar en maximaal drie jaar in Nederland gaan verblijven. Deze groep stelt hogere eisen wat betreft privacy en eigen voorzieningen. Qua woonvorm zijn studentenkamers of andere vormen van flexwonen het meest passend bij deze groep.
- *long stay*: langer dan 3 jaar.
  Longstayers zijn internationale werknemers die langer dan drie jaar in Nederland gaan verblijven. Het gaat vaak om mensen die zich hier definitief willen vestigen en dezelfde woonbehoeftes hebben als andere inwoners in onze regio. Bij 'long stay' kunnen we spreken over 'inwoner'.

Onze woningmarkt kent grote tekorten: de vraagprijs van koopwoningen is hoog en de wachttijd voor huurhuizen lang. De vestiging van short stay en mid stay internationale werknemers in reguliere woningen verhoogt de krapte op de woningmarkt.

De krapte wat betreft huisvesting en de problematiek liggen vooral bij de short- en midstay. Diverse onderzoeken wijzen uit dat 30% van de internationale werknemers behoort tot de short stayers, 40% tot de midstayers en tenslotte behoort de overige 30% van de internationale werknemers tot de long stayers[3].

Omvang huisvesting
Qua omvang van huisvesting wordt er onderscheid gemaakt tussen:

- kleinschalige huisvesting: tot 20 internationale werknemers;
- middelgrote huisvesting: van 20 t/m 80 internationale werknemers;
- grootschalige huisvesting: vanaf 80 internationale werknemers.

[3] Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten, Expertisecentrum Flexwonen,2019

Sociaal beleid

In het handelingsperspectief is een minimumpakket voor sociaal beleid opgenomen, o.a.

- Geen minderjarigen in huisvesting arbeidsmigranten.
- Aansluiting van gemeentelijke informatie over wonen, inkomen, onderwijs, gezondheid etc. op regionale informatie (MIP).
- Aandacht voor de toegang tot de gezondheidszorg (huisartszorg, zorgverzekering).

Het gemeentelijk sociaal domein is veelomvattend. Voor een belangrijk deel worden hierover al regionaal of subregionaal afspraken gemaakt. Denk aan Jeugdhulp, Wmo, arbeidsmarktbeleid of onderwijsbeleid (o.a. inkoop NT1/WEB, passend onderwijs).

Daarnaast kan binnen het lokale welzijns- of cultuur- en onderwijsbeleid aandacht zijn voor internationale werknemers, zoals via het wijkwelzijnswerk, volwasseneneducatie (taalcafé e.d.) of sociaal raadsliedenwerk.

Gemeenten kunnen ook een lokaal informatiepunt hebben voor arbeidsmigranten, werkgevers, huisvesters en omwonenden. Vanuit gezondheidsperspectief zijn GGD betrokken bij inspecties van woonlocaties voor internationale werknemers.

Zodra internationale werknemers zich inschrijven in het BRP zijn het inwoners die een beroep kunnen doen op voorzieningen van de gemeenten. Bijvoorbeeld op voorzieningen in het kader van de Participatiewet of de jeugdhulp en leggen zij mogelijk extra druk op de krappe budgetten in het sociaal domein.

Gewenste uitgaven in het sociaal domein zijn de uitgaven voor kinderen van internationale werknemers gericht op integratie en het voorkomen van achterstanden, zoals Voor- en Vroegschoolse Educatie of bijzondere bijstand (participatie). Ook taalonderwijs (o.a. NT1) voor volwassenen en omscholing gericht op de tekorten op onze arbeidsmarkt kunnengewenste investeringen zijn vanuit het sociaal domein gericht op participatie en integratie.

Om de actielijn ‘Van internationale medewerkers naar nieuwe Nederlanders’ uit de Regio Deal Noordoost-Brabant te concretiseren verdient het aanbeveling dat gemeenten arbeidsmigranten die zijn ingeschreven in het BRP proactief de mogelijkheid bieden om gebruik te maken van de gemeentelijke voorzieningen die gericht zijn op de integratie en participatie van deze, in potentie nieuwe Nederlanders. Arbeidsmigranten zijn onmisbaar voor de economie in Noordoost-Brabant. Hen actief welkom heten en welkom laten voelen voorkomt veel problemen achteraf. Voorkomen moet worden dat zijn niet of onvoldoende integreren in de gemeente waar zij wonen in Noordoost-Brabant.

Ambitie

De *tijdelijke* huisvestingsvraag vraagt om specifieke oplossingen gericht op tijdelijk verblijf van internationale werknemers. Regio Noordoost-Brabant heeft op basis van de cijfers een ambitie om in de periode 2021 t/m 2024 in de regio kwalitatief goede huisvestingsplaatsen voor in totaal 4.000 tot 6.000 internationale werknemers te realiseren. Iedere gemeente neemt daarin zijn verantwoordelijkheid. Periodiek zullen de gemeenten de voortgang monitoren en elkaar indien nodig aanspreken op de bijdrage aan de regionale ambitie.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De werkloosheid in Oost-Europa daalt hard. De krapte op de arbeidsmarkt stuwt de lonen flink op. In 2018 gingen de lonen in Polen en Roemenië met respectievelijk 6% en 30% omhoog. Daarnaast moet Nederland concurreren met landen als Duitsland en Denemarken. De verwachting is daarom dat het in de toekomst steeds moeilijker zal worden om voldoende internationale werknemers uit (Midden- en Oost-) Europa te halen. Momenteel zien we dat echter nog niet terug in de statistieken. Volgens het CBS groeide de Nederlandse bevolking sneller in de eerste helft van 2019 dan in dezelfde periode in 2018, vooral door de komst van werknemers uit onder andere Polen[4]. Door COVID-19 is in 2020 hier een, naar verwachting tijdelijke, rem op gekomen.

In de media wordt het beeld neergezet dat er in de toekomst steeds meer internationale werknemers van *buiten* de EU zullen worden aangetrokken. Dit is echter nog niet zo gemakkelijk. Er moet namelijk een tewerkstellingsvergunning aan worden gevraagd om personeel uit niet EU-landen werk te kunnen bieden in Nederland. Een dergelijke vergunning is vrijwel niet te verkrijgen voor ongeschoold werk omdat er sprake moet zijn van een 'wezenlijk Nederlands belang'. Dat wil zeggen dat de werkgever in Nederland en elders in Europa geen geschikt personeel heeft kunnen vinden. De werkloosheidscijfers in Europa zijn (voorlopig) dermate hoog dat dit belang niet bewezen kan worden voor het veelal ongeschoolde werk dat in onze regio wordt aangeboden. In de toekomst moet rekening gehouden worden met een toename van internationale werknemers van buiten de EU voor specifieke beroepen in bijvoorbeeld de zorg. Precieze cijfers zijn onbekend, maar naar schatting gaat het momenteel nog maar om kleine aantallen.

Automatisering en robotisering zijn belangrijke ontwikkelingen waarmee rekening moet worden gehouden in het (toekomstig) beleid. Ook is de inzet van arbeidskrachten voorlopig goedkoper dan het investeren in robots. Het is niet duidelijk wanneer het omslagpunt zal plaatsvinden. Toch is het niet ondenkbaar dat over 10 jaar minder arbeidskrachten nodig zijn omdat een deel van het werk door robots wordt overgenomen. Tegelijkertijd zal door automatisering en robotisering de vraag naar middelbaar en hoger opgeleide arbeidskrachten toenemen. Uit enquêtes uitgezet onder internationale werknemers blijkt dat 44% momenteel werk verricht dat op een lager niveau is dan de opleiding die ze hebben genoten! En dáár liggen kansen voor de regio Noordoost-Brabant.

[4] Volkskrant, 31 juli 2019. 'Nederlandse bevolking groeide sneller in eerste helft van 2019 dan vorig jaar, vooral door komst van arbeidsmigranten

LANDELIJK NIVEAU

Op 4 mei 2020 heeft het kabinet het 'Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers' onder aanvoering van Emile Roemer ingesteld om voorstellen te doen om de werk- en leefomstandigheden van internationale werknemers te verbeteren. De commissie heeft inmiddels twee adviesrapporten aan de Tweede Kamer aangeboden[5&6] die grotendeels door het - nu demissionaire - Kabinet zijn overgenomen[7&8]. Doel van het eerste advies was het risico op coronabesmetting voor internationale werknemers op de korte termijn af te laten nemen en van het tweede advies om de positie van deze werknemers in Nederland ook op de langere termijn te versterken.

Afhankelijkheid

Het aanjaagteam constateert dat de afhankelijkheid van de internationale werknemer van het uitzendbureau en de inlener het grootste knelpunt is, die slecht willende partijen de kans geven daar misbruik van te maken. Internationale werknemers werken vaak tegen minimale arbeidsvoorwaarden (zo'n 70 tot 80% werkt voor een uurloon lager dan 15 euro) en wonen in veel gevallen in door de werkgever, vaak het uitzendbureau, beschikbaar gestelde huisvesting. Het gevolg veelal: veel mensen dicht op elkaar, met een geregeld wisselende samenstelling, weinig privacy en geen mogelijkheden om afstand te houden tot elkaar en zijn daarmee extra kwetsbaar voor besmetting met het coronavirus. Aanvullend geldt dat huisvesting en vervoer vaak worden geregeld door het uitzendbureau; dit zorgt ervoor dat internationale werknemers voor hun werk, huisvesting, vervoer én zorgverzekering afhankelijk zijn van één en dezelfde instantie. De afhankelijkheid leidt ertoe dat verlies van werk ook verlies van huisvesting en de zorgverzekering kan betekenen, en dat huisvesters internationale werknemers boetes op kunnen leggen voor het naleven van (soms discutabele) huishoudelijke reglementen.

Structurele behoefte aan internationale werknemers

De werkzaamheden die internationale werknemers in Nederland uitvoeren zijn zeer divers en variëren van seizoensarbeid tot arbeid gedurende het hele jaar en van agrarisch tot industrieel, bouw, logistiek en dienstverlenend. Door het verder opengaan van de grenzen is de toestroom van internationale werknemers in de afgelopen jaren vanuit Midden- en Oost-Europa sterk toegenomen. In Nederland heerst in verschillende sectoren een tekort aan arbeidskrachten, waardoor internationale werknemers, aangetrokken door de relatief hogere lonen, tijdelijke werkzaamheden verrichten en van belang zijn voor het functioneren van de nationale en lokale economie.

Naar verwachting zal Nederland voor internationale werknemers aantrekkelijk blijven, zeker ook gezien de verbeterde economische vooruitzichten. En doordat de Nederlandse

---

[5]Het eerste rapport van het Aanjaagteam bescherming Arbeidsmigranten op 11-06-2020: https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/06/11/eerste-aanbevelingen-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten

[6] En het 2de rapport van het Aanjaagteam van 30-10-2020: https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten/Geen+tweederangsburgers-Interactief.pdf

[7]*Kamerbrief eerste aanbevelingen Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten op 11-06-2020: Kabinetsreactie op aanbevelingen aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl*

[8] *en de Kamerbrief 2de advies Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten op 30-10-2020: Kamerbrief kabinetsreactie Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl*

beroepsbevolking vanaf 2021 zal krimpen zal ook de komende jaren de behoefte aan internationale werknemers blijven bestaan en een structureel karakter hebben.

Bijdrage BNP

Volgens de laatste cijfers van het Sociaal Economisch onderzoek (SEO) uit 2018 droegen internationale werknemers ongeveer 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen[9]. Na aftrek van de daarvan uitgekeerde beloning aan internationale werknemers blijft ruim 5 miljard euro over, ongeveer 300 euro per Nederlander[10]. Gemiddeld besteedt een internationale werknemer jaarlijks minimaal € 2.600 in zijn of haar woonplaats, wat weer bijdraagt aan de economie en de instandhouding van voorzieningen.

De keerzijde is dat internationale werknemers over het algemeen een laag inkomen hebben. Gemiddeld verdienen zij tot een maximum van 130% van minimumloon. Een stijging van het aantal internationale werknemers leidt tot stijging van het aantal laagopgeleiden en weinig kapitaalkrachtige inwoners.

Registratie

Omdat het bij internationale werknemers in de meeste gevallen gaat om EU-burgers, valt dit onder het principe van vrij verkeer van personen en hoeft men zich de eerste vier maanden zich niet in te schrijven bij een gemeente. Inschrijving in de BRP is mogelijk als de arbeidsmigrant naar verwachting vier maanden binnen een half jaar in Nederland gaat verblijven. Deze termijn hoeft overigens niet aaneengesloten te zijn. In principe is iemand die voor een periode van vier maanden of langer in Nederland verblijft een ingezetene en élke ingezetene is verplicht zich in te schrijven in de basisregistratie van zijn of haar woonplaats. Wanneer we spreken over niet-ingezetenen, dan hebben we het over personen die niet of korter dan vier maanden in Nederland verblijven. Zij *kunnen* zich inschrijven als niet-ingezeten bij een van de 19 Registratie-Niet-Ingezetenen-Loketten (RNI).

Beter zou het zijn als men zich ook direct inschrijft bij de BRP van de gemeente waar men verblijft, zodat de gemeente van hun aanwezigheid op de hoogte is en hier rekening mee kan houden in bijvoorbeeld haar volkshuisvestelijk beleid. Redenen waarom men zich niet registreert zijn de vier-maanden-termijn, maar ook dat zij - soms - geen toestemming krijgen van de huiseigenaar om zichzelf te registreren, omdat ze wonen in een huis van het uitzendbureau en/of door het ontbreken van kennis hoè men zich moet inschrijven bij een gemeente.

De wet- en regelgeving rondom de BRP en RNI (Registratie Niet-Ingezetenen) schiet op dit moment tekort[11]. Het Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers adviseert dan ook om de wet- en regelgeving rondom de BRP zodanig aan te passen dat contactgegevens

[9] SEO-onderzoek, De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost- Europa voor Nederland, 2018.

[10] SEO Economisch Onderzoek, 2018. 'De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland'.

[11] Dit op basis van praktijkervaringen en diverse krantenartikelen hierover.

(e-mailadressen en telefoonnummers) en verblijfsadressen van niet-ingezetenen die tijdelijk in Nederland zijn, kunnen worden geregistreerd in de BRP/RNI[12].
Het inmiddels demissionair kabinet heeft dit advies overgenomen en kenbaar gemaakt in haar brief aan de Tweede Kamerbrief op 14 december 2020.[13]

> "*Het kabinet onderschrijft het belang van goed inzicht in arbeidsmigratie, in lijn met de motie-Palland/Tielen11. Er worden stappen gezet om de Basisregistratie Personen (BRP) zo in te richten dat daarin zichtbaar wordt welke internationale werknemers (tijdelijk) in Nederland verblijven en waar zij verblijven (door registratie van het verblijfsadres). Dit gebeurt in de context van de Ontwikkelagenda BRP die het kabinet in september jl. aan uw Kamer heeft aangeboden.12 Hierop zijn de punten 'Uitbreiding mogelijkheden registratie niet-ingezetenen' en 'Registratie tweede adres' opgenomen'.*
>
> ***Vanaf begin volgend jaar worden (vooruitlopend op structurele aanpassingen in de BRP) contactgegevens opgenomen in de RNI-applicatie (Registratie Niet Ingezetenen), te weten telefoonnummers en e-mailadressen.***
> *Omdat de contactgegevens op die manier geen onderdeel van de persoonslijst in de BRP gaan uitmaken, kunnen ze worden geregistreerd en verstrekt zonder aanpassingen in BRP wet- en regelgeving. Met de Inspectie SZW wordt begin 2021 gestart met een proef met het verstrekken van deze contactgegevens.*
>
> *Voor de correcte en actuele registratie van internationale werknemers is het noodzakelijk dat een sluitend proces ontstaat, bestaande uit in ieder geval een melding van de aanvang van werkzaamheden in Nederland, het aanleveren van de gegevens over internationale werknemers, het bijhouden van de gegevens en een melding van afronding van de werkzaamheden en vertrek uit Nederland. Het kabinet neemt het ontwerpen en inrichten van een dergelijk proces ter hand, in samenwerking met andere stakeholders zoals het UWV, de Belastingdienst, gemeenten, werkgevers en internationale werknemers zelf zodat het volgende kabinet dit in kan voeren.*
>
> *Er zal daarbij ook aandacht zijn voor ontwikkeling van een laagdrempelige online tool, zodat de arbeidsmigrant zelf ook contactgegevens kan aanpassen.*
>
> *Het kabinet ondersteunt de gedachte dat de dienstverlening en informatievoorziening richting internationale werknemers verbetering behoeft, en verkent voor het volgende kabinet hoe onder andere de RNI-loketten daarbij een rol kunnen spelen."*

Het is belangrijk dat van elke internationale werknemer een actuele registratie wordt bijgehouden om te kunnen weten waar hij/zij woont. De uitschrijving en herinschrijving bij verandering van woonadres, heeft dan ook nadrukkelijk onze aandacht. Daarnaast geldt de verplichting voor inleners en uitzendbureaus om direct de beschikking te hebben over het BSN-nummer, woonadres en telefoonnummer of e-mailadres van de internationale werknemers die voor de inlener of het uitzendbureau werken.

---

12 Zie pag. 31 en 32 van het 2de rapport van het Aanjaagteam Bescherming arbeidsmigranten (30-10-2020): https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten/Geen+tweederangsburgers-Interactief.pdf

13 *Zie pagina 11 van de Kamerbrief 2de advies Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (14-12-2020): Kamerbrief kabinetsreactie Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl*

PROVINCIAAL NIVEAU

De provincie Noord-Brabant heeft een kwalitatief onderzoek laten uitvoeren door onderzoeksbureau het PON, waarin wordt ingegaan op de algemene omstandigheden van de internationale werknemers in Noord-Brabant[14]. De provincie kiest voor het organiseren van Regiotafels waarin verschillende stakeholders met elkaar in gesprek gaan over diverse aspecten binnen het thema. Verder speelt de provincie een coördinerende en verbindende rol. Via een brede en integrale aanpak met urgentie op het huisvestingsvraagstuk wordt per regio gekeken welk beleid passend is. Hiervoor is binnen de provincie een kernteam opgericht dat zich specifiek bezighoudt met het thema internationale werknemers dat op 19 juni 2019 de 'Brabantse aanpak arbeidsmigratie 2019-2020' lanceerde. Met regelmaat verschijnen er nieuwe publicaties van hun hand. Voor de provincie staat voldoende, goede en veilige huisvesting voorop, waarbij er (ruimtelijk) veel mogelijk is op basis van maatwerk. Daarnaast hecht zij veel belang aan draagvlak. Zij ondersteunt dan ook graag bij beeldvormingssessies.

Het PON-rapport *(januari 2020)*
Het PON heeft voor de Provincie Noord-Brabant een inventarisatie gemaakt van de stand van zaken en knelpunten ten aanzien van arbeidsmigratie in Noord-Brabant; de cijfers betreffen 2018:

<u>Situatie</u>:
- Diffuse cijfers door gebrekkige registratie;
- Handhaving arbeid en wonen nog altijd nodig;
- Precaire arbeidspositie (met name flexwerkers);
- Tekort aan (kwalitatief goede) huisvestingsplekken;
- Ervaren weerstand van omwonenden (met name rond huisvesting);
- Onvoldoende kennis van de Nederlandse taal en gebrek aan informatie bij internationale werknemers;
- Segregatie: internationale werknemers en andere inwoners leiden vaak parallelle levens;
- Ontbreken van opvang en ondersteuning bij sociale problemen.

<u>Positie van actoren/stakeholders</u>:
- Onvoldoende regierol en realisatiemacht gemeenten;
- Afhankelijkheidspositie internationale werknemers (wonen en werken via werkgever);
- Centrale positie van uitzendbureaus aangaande huisvesting.

Voor een integrale benadering waarin werken, wonen en samenleven in samenhang wordt bezien, is overheidsondersteuning noodzakelijk. Overheidsregie is nodig om het publieke belang te borgen in een context waarin veel marktpartijen opereren.

[14] Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)

Het PON onderscheidt zowel beleidsvormende als uitvoeringsgerichte aanbevelingen voor de provinciale rol bij dit vraagstuk. Op het gebied van beleidsvorming kan de provincie ondersteunend en stimulerend zijn aan gemeenten in het integraal oppakken van dit vraagstuk. Daarbij is het ontwikkelen van een lange termijnperspectief en visie noodzakelijk. Op het gebied van huisvestingsbeleid is harmonisering nodig. De provincie is nodig als regisseur en verbinder tussen de verschillende stakeholders en betrokken partijen. Geef internationale werknemers ook een plek aan de gesprekstafels. Deze samenwerking is nodig ten behoeve van het borgen van publieke waarden, bovenregionale agendering en bovenlokale organisatiekracht.

Uitvoeringsgerichte aanbevelingen

1. Ontwikkel een mobiel expertteam arbeidsmigratie dat lokaal en op maat gemeenten ondersteunt in het toepassen en ontwikkelen van best practices op het gebied van werken, wonen, samenleven en handhaving/controle.
2. Faciliteer regionale informatie- en adviespunten. Het is van belang dat hier niet alleen juridische en administratieve informatie kan worden ingewonnen maar ook vragen rond zorg en welzijn kunnen worden gesteld.
3. Organiseer een Brabant brede bewustwordingscampagne arbeidsmigratie voor Brabanders, opgepakt in de regio's. Daarmee investeer je in sociale samenhang.
4. Ontwikkel een handreiking communicatiestrategie richting bewoners voor betrokken partijen (stakeholders huisvesting).

Vanuit een handreiking van de provincie Noord-Brabant:

Uitgangspunten:

- *In het logiesverblijf worden internationale werknemers gehuisvest die hoofdzakelijk werkzaam zijn in de gemeente of in de directe nabijheid;*
- *Grootschalige huisvesting van internationale werknemers is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar en daarmee is het ook niet toegestaan personen onder deze leeftijdsgrens te huisvesten;*
- *De bezetting dient te worden bijgehouden in een nachtregister, waarin minimaal opgenomen: personalia en contactgegevens, datum aanvang huisvesting en datum beëindiging huisvesting.*
- *Voor de huisvesting zijn minimaal de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) of - voor huisvesting van eigen personeel bij agrarische bedrijven - Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen, en brandveiligheid. Gemeenten zijn uiteraard vrij om de lat voor zichzelf hoger te leggen waar het gaat om huisvesting, integratie en participatie.*
- *Voor iedere huisvestingslocatie dient een beheerder te zijn aangewezen. Deze zorgt voor het dagelijkse onderhoud van de huisvesting en is altijd (24 uur per dag en 7 dagen per week) bereikbaar voor de huurders/gebruikers, omwonenden, politie en/of de gemeente.*

REGIONAAL NIVEAU

Talent binden

Regio Noordoost Brabant gelooft in talent. In veel opzichten vormt dit talent, zoals studenten, kenniswerkers en internationale werknemers, de basis van ons succes in de regio. Dat talent verdient de juiste aandacht, optimale faciliteiten en alles wat nodig is om te schitteren. Daarom creëren wij de passende randvoorwaarden, bijvoorbeeld goede en veilige huisvesting. Dat doen we niet alleen. Dat doen we samen met onze partners, zoals de uitzendbureaus, werkgevers, woningcorporaties, ontwikkelaars en welzijnsorganisaties. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met de internationale werknemers zelf komen we verder.

Buitenlandse migratie en permanente vestiging

Op basis van onderzoek[15] weten we dat in 2018 ruim 20.000 internationale werknemers werkzaam waren voor een werkgever gevestigd in één van de gemeenten van de regio Noordoost Brabant (22,1% t.o.v. heel Brabant). In heel Noord Brabant werkten toen circa 92.000 internationale werknemers.

Op basis van de feitelijke bevolkingsontwikkelingen in de eerste helft van 2020[16], die een sterke afname van de buitenlandse migratiesaldi laten zien, is verondersteld dat het buitenlands saldo in Brabant in 2020 (beduidend) lager zal komen te liggen, vergeleken met de (hoge) niveaus van de laatste jaren, maar de eerstkomende jaren (tot 2025) wel weer zullen oplopen richting de saldi (zo tussen de 11.000 en 12.500), zoals deze af te leiden zijn uit de meest recente prognose van CBS.

Onderzoek van het CBS maakt ook duidelijk dat 69% van de internationale werknemers hier op tijdelijke basis is en 31% zich hier definitief vestigt[17].

Voor de regio Noordoost-Brabant betekent dat geëxtrapoleerd een toename van tussen de 2300 en 2600 internationale werknemers per jaar (21% t.o.v. Brabant als geheel). De (positieve) buitenlandse migratiesaldi lopen daarna terug tot een min of meer *structureel* verondersteld niveau van gemiddeld ruim 7.000 personen per jaar vanaf 2030.

Huisvesting

Internationale werknemers hebben in dít handelingsperspectief onze specifieke aandacht omdat we constateren dat de huisvesting van internationale werknemers onvoldoende en niet altijd humaan is. Dat is niet wenselijk omdat we internationale werknemers willen binden aan onze regio. Ze zijn namelijk hard nodig als werknemer in onze bedrijven. Vanuit het perspectief dat het huisvesten van internationale werknemers primair een economische opgave is, we internationale werknemers humaan willen huisvesten, we aan willen sluiten op de woonbehoefte van internationale werknemers en we woon-werkverkeer willen beperken werken we daarom als regio samen aan het realiseren van voldoende humane huisvesting voor internationale werknemers die in onze gemeenten werkzaam zijn. Een voorstel voor regionale samenwerking is in dit handelingsperspectief uitgewerkt. Gemeenten kunnen dit handelingsperspectief gebruiken als basis of als aanvulling op lokaal beleid. Daarbij realiseren

---

[15] *Het PON, 'Arbeidsmigratiecijfers in Brabant' (januari 2020)*

[16] *De bevolkings- en woningbehoefteprognose Noord-Brabant, actualisering 2020 (hoofdstuk 3)*

[17] *Centraal Bureau voor de Statistiek (S. Krieg en J. van Rooijen), 2018, Poolse werknemers in Nederland. De nieuwkomers van 2011 op de voet gevolgd. Den Haag: CBS.*

en exploiteren wij als regio of gemeenten niet zelf huisvesting. Maar we zorgen wel voor regionaal gelijkluidende kwalitatieve uitgangspunten en een basis voor een constructieve samenwerking zodat partners in goede huisvesting kunnen voorzien.

Verschillende (woon)behoeftes

Voor internationale werknemers, die hier kortdurend werken, wordt gestreefd naar huisvesting dicht bij de bedrijven waar zij werken. Dat is maatwerk, waarbij grootschalige locaties, voor internationale werknemers die hier werken, de voorkeur heeft vanwege de scherpe kaders die wij willen stellen met betrekking tot 24/7 professioneel beheer, goede woon- en leefvoorzieningen, optimalisering van de verkeersafwikkeling, enzovoort.

De verantwoordelijkheid voor het creëren van voldoende en kwalitatief goede huisvesting ligt primair bij de werkgevers (waaronder uitzendbureaus). Gemeenten nemen hun verantwoordelijkheid door het vervullen van een faciliterende en verbindende rol. Projectontwikkelaars en huisvesters kunnen initiatieven ontwikkelen mits er een relatie is met de huisvesting voor internationale werknemers van lokale bedrijven.

Het huisvesten van internationale werknemers is financieel zo lucratief dat het een verdienmodel op zich is. Deze praktijk houdt mensen in een afhankelijkheidspositie. Een scheiding tussen werk en wonen is dan ook wenselijk/noodzakelijk.

Internationale werknemers die hier kort verblijven hebben weinig tot geen behoefte aan integratie en hebben naar verwachting vaak ook geen tijd en/ of behoefte om een plek te vinden waar ze kunnen verblijven. De groep internationale werknemers die hier voor middellange termijn verblijft is heel divers. Binnen deze groep bevindt zich ook een groot aantal arbeidskrachten dat het grootste deel van het jaar hier werkt en enkele maanden per jaar terugkeert naar land van herkomst. Zowel hun arbeidssituatie kan variëren (van flexibele 0- urencontracten tot meer stabiliteit) als ook hun behoefte om te participeren. Het is daarom goed dat er verschillende huisvestingsmogelijkheden zijn voor deze groep.

Internationale werknemers die zich voor langere tijd of permanent in onze regio vestigen, maken gebruik van het reguliere aanbod aan koop- en huurwoningen. Volgens het Expertisecentrum Flexwonen is circa 30% van de huisvestingsvraag van internationale werknemers gezien hun verwachte verblijfsduur gericht is op de langverblijf/ vestiging in een gemeente[18].

Als regio Noordoost-Brabant vinden we het belangrijk dat internationale werknemers worden gehuisvest in die gemeente waar zij ook werken. Tegelijkertijd moet als kanttekening worden geplaatst dat internationale werknemers vrij zijn om te werken en wonen waar zij willen. Bovendien wisselt de werkplek nogal eens. Het is niet wenselijk dan mensen voortdurend moeten verhuizen/verplaatsen. Naar schatting vormt minimaal een kwart van de internationale werknemers een stel.

Verantwoorde huisvestingslocaties

We vinden het belangrijk dat huisvesting voor internationale werknemers verantwoord gebeurt. Dit betekent dat we willen zorgen voor verschillende vormen van huisvesting verspreid over meerdere locaties, afgestemd op de behoeften van internationale werknemers. Veelal zal dit maatwerk zijn, afhankelijk van diverse ruimtelijke factoren binnen

[18] Expertisecentrum Flexwonen, 2019. 'Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten'

gemeenten, de sector waarin internationale werknemers werkzaam zijn en de verblijfsduur van internationale werknemers.

Alle huisvestingslocaties zullen minimaal moeten voldoen aan het SNF (Stichting Normering Flexwonen) keurmerk of het AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Daarnaast kunnen gemeenten aanvullende eisen en voorwaarden stellen met betrekking tot beheer, verkeer, communicatie en kwaliteit van de huisvesting (voldoende privacy, voorzieningen, etc.). Dit handelingsperspectief biedt een scala aan uitgangspunten waaruit gemeenten kunnen putten.

Willen we kunnen concurreren met omringende landen wat betreft het aantrekken van internationale werknemers dan heeft het de voorkeur toe te werken naar een passende situatie van maximaal één persoon per slaapkamer (2 in geval van stelletje). Internationale werknemers geven steeds nadrukkelijker aan behoefte te hebben aan voldoende privacy hebben. Uit onderzoek[19] blijkt dat internationale werknemers hier behoefte aan hebben. Daarnaast zijn kleine behuizing en gebrek aan privacy factoren die ertoe kunnen leiden dat internationale werknemers in hun vrije tijd de straat opgaan.[20] [21] Hierdoor kan overlast door geluid of alcoholgebruik toenemen.

Huisvesting in woningen in woonwijken voor short-stayers
Een groot deel van de negatieve ervaringen die omwonenden ervaren gaat over internationale werknemers die in groepen in woningen zijn gehuisvest. Het gaat dan bijvoorbeeld om parkeer-, geluids- en afvaloverlast. De overlast door afval is gelegen in het feit dat internationale werknemers die hier kort verblijven zich niet inschrijven in de Basisregistratie Personen en daarom ook geen afvalstoffenheffing betalen. Niet alleen zorgen groepen internationale werknemers in woningen vaak voor overlast, met name een steeds wisselende samenstelling van bewoners is niet goed voor de leefbaarheid en sociale samenhang in de kernen. Ook willen gemeenten voldoende goedkope woningen beschikbaar houden voor starters en doorstromers gezien de enorme druk op de woningmarkt.

Verkamering
We zien in de regio dat internationale werknemers vaak wonen in woningen die ‘verkamerd’ zijn. Dat betekent dat een woning veel intensiever wordt bewoond dan wanneer er één huishouden woont. Het is anders of iemand naast een gezin woont of naast een huis waar bijvoorbeeld acht of meer mensen wonen. Vooral als die niet in gezinsverband samenwonen. Voor de woning betekent dit feitelijk dat deze is verworden tot “onzelfstandige woonruimten” en dat deze is onttrokken aan de gemeentelijk woningvoorraad. Als verkamering vaak voorkomt in een wijk of straat legt dat een druk op de leefbaarheid en veroorzaakt dit op den duur sociale erosie.

De afgelopen jaren hebben diverse vastgoedbedrijven en uitzendbureaus panden opgekocht en ‘verkamerd’ om de huisvesting van internationale werknemers te regelen. De ervaring leert dat de realisatie van deze onzelfstandige wooneenheden niet altijd leidt tot deugdelijke huisvesting, omdat de leefomstandigheden en de veiligheid van de bewoners van

[19] *Expertisecentrum Flexwonen, 2019. 'Routekaart naar goede huisvesting voor EU-arbeidsmigranten'*
[20] *Engbersen e.a., 2011. Rapport arbeidsmigratie in vieren.*
[21] *Gestel, van, e.a., Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum, 2013. Overlast, lokaal beleid en arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa.*

onvoldoende niveau is. Tevens zorgen de onzelfstandige wooneenheden voor ruimtelijke effecten waar gemeenten graag op wil sturen. Hierbij kan gedacht worden aan het aspect parkeren. Ook heeft de toevoeging van de onzelfstandige wooneenheden geleid tot een druk op woonruimtes in het goedkope segment. Deze woonruimtes zijn namelijk veelal gerealiseerd in woningen binnen dit goedkope segment, waardoor het aanbod goedkope woningen onder druk is komen te staan. Dit tezamen maakt dat gemeenten steeds meer de behoefte hebben om te kunnen sturen op de ruimtelijke gevolgen van het omzetten van een woning in onzelfstandige wooneenheden.

Verkamering tegengaan
Het tegengaan van verkamering en daarmee voorkomen van misstanden als overbewoning, onveiligheid en overlast kan daarvoor een oplossing bieden mitst alternatieven geboden kunnen worden. Een van de instrumenten die gemeenten daarvoor ter beschikking hebben is het vaststellen van een (nieuw) paraplubestemmingsplan, bedoeld om een eenduidige regeling op te stellen en de gewenste regulering vorm te geven.

Binnen deze kaders kunnen gemeenten verkamerde woningen, bijvoorbeeld voor internationale werknemers, tegengaan. Advies is om dit op maximaal 10 % van de woningen in een straat toe te staan en geen twee woningen naast elkaar.

Advies is ook om de verkamering van reguliere woningen te beperken tot maximaal 4 per woning, uiteraard afhankelijk van de grootte van de woning en een minimaal woonoppervlak volgens de SNF of AFK-normen, waarbij de gemeenschappelijke ruimtes niet bij de individuele woonruimte per bewoner mag worden opgeteld. In uitzonderingsgevallen kan in overleg bij grotere woningen bekeken worden of huisvesting van meer personen mogelijk is.

Huisvesting op agrarisch bedrijven
In de regio maken ook agrarische bedrijven gebruik van woningen in de woonwijken om internationale werknemers (kamergewijs) te huisvesten. Aanbevolen wordt om voor agrarische bedrijven de mogelijkheden uit te breiden om huisvesting op eigen terrein te realiseren ten behoeve van de eigen bedrijfsvoering.

Door de grotere behoefte van sommige bedrijven, zouden gemeenten middels maatwerk de ruimte kunnen bieden om meer personen te huisvesten op het agrarisch bedrijf. De omvang van de eigen arbeidsbehoefte, de omgeving en de ruimtelijke aspecten zouden dan de mogelijkheden en voorwaarden kunnen bepalen. Vervalt de eigen behoefte aan internationale werknemers, dan vervalt ook de behoefte aan huisvesting. De toestemming kan dan door de betreffende gemeente worden ingetrokken.

In principe is deze vorm van huisvesting geschikt voor de groep internationale werknemers die hier tot één jaar verblijven. Maar ook voor internationale werknemers die hiervoor middellange dan wel korte tijd verblijven kan deze vorm van huisvesting aantrekkelijk zijn, bijvoorbeeld voor internationale werknemers die hier jaarlijks terugkomen om op hetzelfde bedrijf te werken.

Voorwaarden die gesteld zouden moeten worden aan huisvesting op een agrarisch bedrijf zijn onder andere een goed beheer, minimaal huisvesten conform het SNF-keurmerk of Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Per locatie moet specifiek worden gekeken naar de verkeersituatie en de verkeersaantrekkende werking in relatie tot de omvang van het initiatief.

Ook hier wordt aanbevolen om te streven naar maximaal 1 persoon per slaapkamer, zoals ook toegelicht onder ‘verantwoorde huisvestingslocaties'. Internationale werknemers verblijven soms langere tijd op het terrein. Zoals eerder toegelicht is voldoende privacy daarom belangrijk in het kader van kwalitatief goede, maatschappelijk verantwoorde, huisvesting.

Realisatie van nieuwe pensions/logiesgebouwen
Naast de mogelijkheden binnen het bestaande bestemmingsplan zijn er mogelijkheden om nieuwe pensions/logiesgebouwen te koppelen aan hergebruik van bestaande leegstaande gebouwen. Op deze locaties is een permanente wijziging van de bestemming ten behoeve van de maatschappelijk verantwoorde huisvesting van internationale werknemers mogelijk. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van zuinig ruimtegebruik en draagt bij aan de planologische hergebruikmogelijkheden van vrijkomende locaties.

We bieden bedrijven/huisvesters de mogelijkheid om gezamenlijk of zelfstandig maatschappelijk verantwoorde huisvesting te realiseren, zowel voor de internationale werknemer als voor de omgeving. Een voorziening moeten beschikken over een 24/7 beheer en goede woon- en leefvoorzieningen. De omvang (aantal bedden) is afhankelijk van de omgeving en de relevante ruimtelijke aspecten. Omliggende bedrijven moeten niet belemmerd worden in de ontwikkeling. Huisvesting dient minimaal te voldoen aan het SNF-keurmerk. Andere voorwaarden die gesteld worden aan grootschalige locaties zijn voldoende aandacht voor veiligheid, kwaliteit en een goede verkeersontsluiting. Net als bij huisvesting op het agrarisch bedrijf wordt hier bij huisvesting de aanvullende eis opgenomen dat er sprake moet zijn van maximaal één persoon per slaapkamer.

Bij de beoordeling van ingediende initiatieven zal bij de concrete planvorming gekekenworden naar de gebruikelijke beoordelingsaspecten als archeologie, gevolgen flora en fauna, waterhuishoudkundige consequenties etc. Specifiek willen we hier noemen de verkeerskundige consequenties voor de directe omgeving. Dit is een stukje maatwerk bij de concrete planvorming en kan bijvoorbeeld tot gevolg hebben dat er beperkingen worden opgelegd aan de omvang van het initiatief.

Balans
Met dit handelingsperspectief willen we als regio Noordoost-Brabant ervoor zorgen dat er een goede balans komt tussen woningen en verkamerde woningen. De woningen zijn in de basis voor de huisvesting van één huishouden. Samenwonende internationale werknemers worden juridisch dan niet als één huishouden gezien. Verkamering van een woning kan alleen middels vergunning toegestaan worden. De huisvesting van grotere aantallen is (mits voldaan wordt aan de leefbaarheidstoets etc.) mogelijk. Hiervoor kan dan de zogenaamde ‘kruimelregeling’ worden gebruikt.

Gemeentelijke voorzieningen

De internationale werknemers maken gebruik van de gemeentelijke voorzieningen, maar dragen hierin financieel niet bij als ze niet staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (hierna: BRP). Gemeenten missen daardoor inkomsten in relatie tot het werkelijke inwoneraantal. Uitgangspunt is dan ook dat internationale werknemers dienen bij te dragen aan het in stand houden van het voorzieningenniveau van de gemeente waarin ze woonachtig zijn.

Wettelijke bepalingen

Met betrekking tot de problematiek van internationale werknemers is een scala aan wettelijke kaders en regelingen van toepassing. In bijlage 2 (blz. 19) vindt u deze uitgebreid omschreven. Ruimtelijke ordening, volkshuisvesting en veiligheid lopen hier door elkaar.

Bepalingen zijn te vinden in de Woningwet, de Wet ruimtelijke ordening en het Besluit ruimtelijke ordening, Wet algemene bepalingen omgevingsrecht, Wet milieubeheer, Huisvestingswet, Bouwbesluit, Wet aanpak woonoverlast, de (provinciale) Verordening ruimte, bestemmingsplannen, Bouwverordening en de APV.

Er is een aantal mogelijkheden binnen de relevante wetgeving op het gebied van het huisvesten van internationale werknemers. Veel van deze wetgeving is rechtstreeks van toepassing. Ze legt beperkingen op aan huisvesters. Er worden eisen gesteld op het gebied van veiligheid, overlast en locaties.

Ten aanzien van het reguleren van de woningvoorraad en de aan woningen te stellen eisen met betrekking tot bewoning, bieden bovenstaande regelingen geen directe oplossing. Een huisvestingsverordening en een (paraplu) bestemmingsplan kan dan uitkomst bieden (zie bijlage 4, pagina 43).

Verantwoordelijkheid

De Regio Noordoost-Brabant voelt de verantwoordelijkheid om deze internationale werknemers goed te huisvesten[22]. De regio wil een aantrekkelijke omgeving zijn voor bedrijven om te kunnen ondernemen; daarbij kunnen bedrijven in de regio niet zonder internationale werknemers. De regio Noordoost-Brabant stelt dat arbeidsmigratie primair een economisch vraagstuk is. Huisvesting is daarvan een afgeleid vraagstuk, maar vraagt veelal wel om de meeste aandacht en heeft daarmee een hoge prioriteit. Dit zowel vanwege het tekort aan kwalitatief goede en humane huisvesting in veel gemeenten, als vanwege de veelal ervaren maatschappelijke weerstand. De regio ziet als kern van hun opgave het verbeteren van de politieke en maatschappelijke beeldvorming en het creëren van draagvlak.

Als opmaat naar regionale afspraken zijn een aantal kwalitatieve uitgangspunten geformuleerd:

1. Huisvesting moet veilig en humaan zijn en daarvoor willen we een gezamenlijke norm hanteren;
2. Beperken woon/werk verkeer voor internationale werknemers;
3. Beperken relatie tussen wonen en werken voor internationale werknemers;
4. Belang gezamenlijk beeldopgave;
5. Geen contingenten, maar bijdragen aan de opgave naar rato van de mate waarin het vraagstuk speelt;
6. Regio en gemeenten geven kaders en faciliteren; uitvoering ligt bij marktpartijen;
7. Creëer begrip en acceptatie door met oplossingen voor internationale werknemers ook kansen te creëren voor andere woningzoekenden.

[22] Regio Deal Noordoost-Brabant, pagina 17: 20168948.bijlage (4).pdf en (pagina 9): boekjeregiodeal nob.pdf (regionoordoostbrabant.nl)

Daarbij is de kwalitatieve huisvestingsvraag te verdelen in twee typen, namelijk tijdelijke huisvesting (korter dan 2 tot 3 jaar) en permanente huisvesting (internationale werknemers die zich definitief vestigen in Nederland).

De opgave voor de *permanente* huisvesting moet worden opgelost in de reguliere woningmarkt. Deze behoefte is ook meegenomen in de provinciale bevolkings- en woningbehoeftenprognoses. Dit vraagt om een versnelling van de woningbouw met specifieke aandacht voor voldoende sociale woningbouw. Dit laatste in verband met de betaalbaarheid van huisvesting voor internationale werknemers en het voorkomen van verdringing van andere woningzoekenden.

Oplossingsrichtingen

De tijdelijke huisvesting van internationale werknemers is mogelijk op verschillende soorten locaties en in verschillende vormen en omvang. Daarbij vinden wij het van groot belang dat huisvesters ook met internationale werknemers zelf in gesprek zijn over hun woonwensen. Omdat de aard, omvang en (ruimtelijke) eigenschappen per gemeente verschillen is er niet één type huisvestingsvoorziening ideaal, maar afhankelijk van de kenmerken van de gemeente. Veelal is een mix van typen voorzieningen wenselijk. Vanuit de (omvang van de) opgave, het wegnemen van druk op de reguliere woningmarkt, het bevorderen van integratie en vanuit het oogpunt van beheer en draagvlak genieten in eerste instantie flexwonen en daarna geclusterde huisvesting de voorkeur.

Flexwonen

Flexwonen is een concept dat een snelle, tijdelijke en - natuurlijk - flexibele vorm van wonen voor verschillende doelgroepen realiseert, bijvoorbeeld afgestudeerde studenten, gescheiden mensen en uitstromers uit de maatschappelijke opvang, de zogenoemde ‘spoedzoekers’ en ook geschikt voor zich vestigende internationale werknemers. Het is bij uitstek geschikt voor mensen die op zoek zijn naar een snelle (en betaalbare) oplossing voor een urgente woonsituatie. Deze vorm van huisvesting typeren we als ‘wonen’.

Geclusterde huisvesting

Geclusterde huisvesting is huisvesting, meestal in de vorm van logies, voor één specifieke doelgroep. Deze vorm van huisvesting heeft een andere prijs en kwaliteit dan flexwonen en typeren we als ‘verblijven’. De mensen die hier ‘verblijven’ hebben hun hoofdverblijf elders. Dat kan in verschillende groottes:

- kleinschalig zijn (tot 20 personen)
- middelgroot (20 tot 80 personen)
- grootschalig (vanaf 80 personen)

Geclusterde voorzieningen en flexwonen zijn beide mogelijk in woonkernen of woongebieden waarbij de daadwerkelijke geschiktheid van de locatie afhankelijk is van de situatie en omgevingskenmerken en de schaal van de huisvesting. Daarbij is er een kans om juist leegstaand of leegkomend vastgoed, zoals kantoren, hotels en maatschappelijk vastgoed, te benutten.

Buiten de woongebieden heeft flexwonen, onder andere vanuit het oogpunt van integratie, niet de voorkeur. Het is aan de individuele gemeente om op basis van beleidskaders te

beoordelen waar en onder welke voorwaarden flexwonen mogelijk is. Geclusterde huisvesting is onder voorwaarden wel mogelijk buiten de woongebieden. De regionale uitgangspunten voor geclusterde huisvesting zijn hierna nader uitgewerkt.

Afgestemde aanpak overheden

We constateren dat de noodzakelijke randvoorwaarden op de leefgebieden wonen, werken en welzijn nog niet allemaal goed zijn ingevuld. Daar willen wij als lokale, regionale en provinciale overheden door middel van een afgestemde aanpak aan werken. We houden daarbij uiteraard rekening met onze mogelijkheden en de ontwikkelingen op nationaal niveau. Afstemming binnen Noordoost-Brabant (en verder) is nodig om te voorkomen dat een diversiteit aan voorwaarden leidt tot verschuiving van ongewenste situaties.

Integrale aanpak

De krapte op de woningmarkt maakt dat de schaarste aan ontwikkelruimte steeds meer wordt gevoeld. Er zijn ook andere urgente groepen die passende huisvesting behoeven. Dit vraagt om een specifieke ontwikkelstrategie die realiseerbare huisvestingsoplossingen biedt met passende kwaliteit. Een goede samenwerking met ontwikkelende partners is cruciaal, de gemeente alleen lost het tekort aan goede huisvesting niet op.

De huisvesting van internationale werknemers heeft ook raakvlakken met handhaving en openbare orde en met zorg en welzijn. In dit ontwikkelkader wordt aangegeven dat het vraagstuk van huisvesting internationale werknemers zich verder strekt dan de realisatie van grootschalige huisvesting.

Vanuit de markt zijn er initiatieven om internationale werknemers in grootschalige logiesvoorzieningen te huisvesten. Er is behoefte aan een afweegkader om dergelijke initiatieven te beoordelen en af te wegen, of en waar een dergelijk initiatief gerealiseerd kan worden en binnen welke randvoorwaarden. Het handelingsperspectief grootschalige logiesvoorzieningen voor internationale werknemers geeft daarvoor handvatten en sluit aan op provinciale en regionale kaders.

Één van de instrumenten om dit te realiseren is bijvoorbeeld het inzetten van een omgevingsvergunning, nodig om een woning te gebruiken voor kamerverhuur. Onderdeel van het onderzoek of deze vergunning kan worden afgegeven, is dan een leefbaarheidstoets als onderdeel van de ‘paraplu-bestemming. Is het advies hiervan negatief, dan wordt de vergunning niet verstrekt. Het streven van dit handelingsperspectief is dan ook om (een deel van) de verkamerde woningen voor internationale werknemers weer beschikbaar te krijgen voor de regionale en gemeentelijke woningvoorraad als zelfstandige woning. Dit vraagt dan wel dat er alternatieven worden geboden in de vorm van grootschalige huisvesting voor internationale werknemers.

Regionaal handelingsperspectief

Dit handelingsperspectief vormt een stevige basis voor de afgestemde Noordoost-Brabantse aanpak. Internationale werknemers in Noordoost-Brabant zijn in verschillende sectoren werkzaam. Dit verschilt per gemeente en dit vereist lokaal maatwerk. Graag willen we dat deze medewerkers zich thuis voelen in onze regio, passend bij de opgaven uit de Regio Deal Noordoost-Brabant: goed leven, fijn wonen en anders werken[23] De urgentie ligt bij het oplossen van de huisvestingsopgave, maar zeker ook bij integratie, participatie, sociaal welzijn, veilig en het creëren van draagvlak. Met oog voor de verschillende positie van internationale werknemers per gemeente ('couleur lokale') delen we een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de positie van internationale werknemers, kunnen we leren van elkaar en maken we hiervoor afspraken. Diversiteit is immers de kracht van onze regio.

Migratie Informatie Punt

Binnen de Regio Deal Noordoost-Brabant wil de provincie Noord-Brabant stapsgewijs, samen met alle relevante regionale, nationale en internationale partners, de benodigde informatievoorziening voor internationale werknemers in kaart brengen en op een uniforme en structurele manier verbeteren. Om dit succesvol te doen, heeft de provincie Noord-Brabant opdracht gegeven tot verkenning en mogelijke ontwikkeling van een Brabants Migratie Informatie Punt (BMIP) dat aansluit bij het landelijk beleid en zoveel mogelijk gebruikmaakt van de bestaande (kennis)structuren (zoals expatcentra, grensinformatiepunten en RNI-locaties).

Het Informatiepunt wil op laagdrempelige wijze de internationale werknemers in de regio Noordoost-Brabant in de toekomst goed informeren om de juiste stappen te zetten op weg naar een veilige en prettige plek om te werken en wonen. Dit platform wil bij voorkeur ook voor alle betrokkenen, dus ook de inwoners van de regio, een informatiepunt zijn waar men met vragen terecht kan. Goede informatie leidt tot een betere beeldvorming over internationale werknemers, meer draagvlak en begrip en help de internationale werknemers om makkelijk(er) hun weg te vinden in onze regio.

Lokaal maatwerk

Gemeenten gebruiken dit afsprakenkader als aanvulling op en/of context voor lokaal beleid. Door het vaststellen van deze afspraken geven wij als regio duidelijkheid aan onze partners onder welke voorwaarden zij een bijdrage kunnen leveren aan de opgaven rond internationale werknemers. Het regionale afsprakenkader laat ruimte voor lokale keuzes en besluitvorming.

[23] *Regio Noordoost Brabant gaat voor regiodeal*

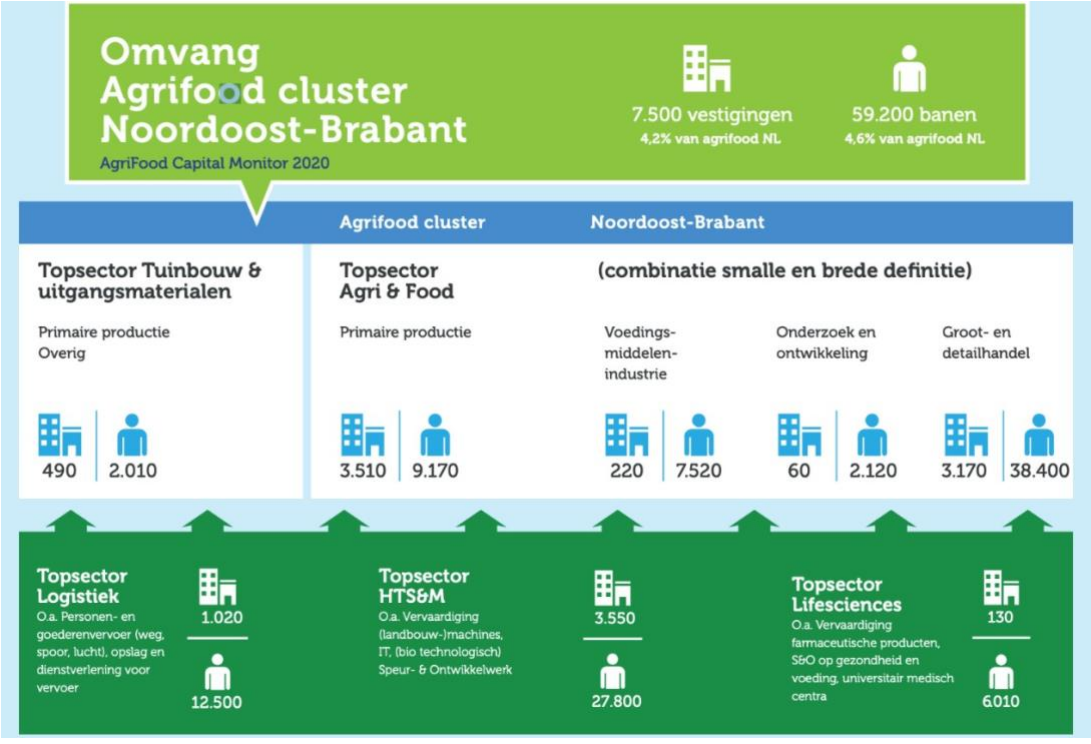
Samenwerking met partners

Goed leven, fijn wonen en anders werken, ook voor internationale werknemers, is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van overheid en partners waaronder uitzendbureaus, werkgevers, huisvesters, woningcorporaties, ontwikkelaars en maatschappelijke organisaties. Het realiseren van huisvesting is de verantwoordelijkheid van marktpartijen. De overheid schept de randvoorwaarden en de mogelijkheden waarbinnen dit invulling kan krijgen. Zij zijn onderling afhankelijk en complementair in hun rollen. Zo kunnen kwalitatief goede huisvesting en arbeidsomstandigheden voor positieve beeldvorming en vergroten van draagvlak zorgen en daarmee ondersteuning van de lokale en regionale economie. Er zijn veel goede voorbeelden van partners die verantwoordelijkheid nemen en waarmee we graag willen samenwerken. Daarom vinden wij het belangrijk om in een vroegtijdig stadium in gesprek te zijn met deze partijen. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met hen en met de internationale werknemer zelf komen we verder.

Doel Handelingsperspectief

De sterke bedrijvigheid in agrifood, hightech en logistiek: dat is waar Noordoost-Brabant om bekend staat. Drie sterke sectoren die samen goed zijn voor 11.000 bedrijven en ruim 91.000 banen. Van innovatieve starters tot snelle groeiers, van jonge foodrebellen tot grote familiebedrijven.

Internationale werknemers zijn hard nodig voor de economische bedrijvigheid in Noordoost-Brabant. Met dit handelingsperspectief willen we als Regio Noordoost-Brabant gezamenlijk uitspreken welke verantwoordelijkheid wij willen nemen ten aanzien van arbeidsmigratie in onze regio, welke randvoorwaarden wij stellen en op welke wijze wij gezamenlijk willen optrekken met onze partners.



Integraal beleid

Regio Noordoost-Brabant streeft naar de realisatie van een integraal beleid wat betreft de huisvesting voor haar internationale werknemers. Regio Noordoost Brabant gelooft in hun talenten. Dat talent verdient de juiste aandacht, optimale faciliteiten en alles wat nodig is om te schitteren. De Regio Deal Noordoost-Brabant streeft dat voor deze groep werknemers nadrukkelijk na. Dat doen we samen met onze partners, zoals de uitzendbureaus, werkgevers, woningcorporaties, ontwikkelaars en welzijnsorganisaties. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met de internationale werknemers zelf komen we verder. Dit handelingsperspectief probeert daarvoor de nodige ideeën aan te reiken. Gemeenten zouden hiervoor o.a. de volgende stappen kunnen inzetten:

***Stap 1**: Opstellen van uitgangspunten*:

Voor het ontwikkelen van beleid moet vooraf helder zijn welke uitgangspunten gemeenten kunnen hanteren om voor internationale werknemers te zorgen voor goede woon- en werkomstandigheden en ervoor te zorgen dat men (hopelijk) hier graag wil blijven komen en werken.

Kern uitgangspunt: *Gemeenten in Noordoost-Brabant willen zorgen voor goede, adequate en leefbare huisvesting voor internationale werknemers, waar zij zich kunnen ontspannen en bovenal vrij voelen.*

***Stap 2**: Kadernota met beleidsregels en een paraplubestemmingsplan*:

Gemeenten zijn geen voorstander van het huisvesten van kort verblijvende internationale werknemers in verkamerde woningen, maar streeft voor deze werknemers naar grootschalige logiesvoorzieningen. Het opstellen van een kadernota is dan behulpzaam. Een kadernota is een document dat diverse zaken met elkaar verbindt en uitlegt. Denk hierbij aan: de huisvesting internationale werknemers en seizoenwerkers, verkamering van panden, beleidsregels, leefbaarheidstoets, een voorbereidingsbesluit en invoering van een (paraplu) bestemmingsplan en het verminderen van overlast.

Kernadvies: *Het verkamering van woningen is alleen toegestaan als hiervoor een omgevingsvergunning is verleend.*

***Stap 3**: Ontwikkelkader grootschalige logiesvoorzieningen:*

Om grootschalige logiesvoorzieningen mogelijk te kunnen maken wordt gemeenten een regionaal handelingsperspectief geboden. Dit perspectief kan dienen als toetssteen voor het opstellen van een gemeentelijk (nieuw) bestemmingsplan, buitenplanse afwijking van een bestemmingsplan (verklaring van geen bedenkingen), afwijkend gebruik toe te staan (kruimelgevallenregeling), tijdelijk huisvesting / ontheffing voor 10 jaar met mogelijkheid tot verlenging met 5 jaar, het verlenen van een omgevingsvergunning, etc. Ook hierbij kunnen zaken als een leefbaarheidstoets en prestatiecontract voorwaarden zijn.

Kernadvies: *De gemeente wil grootschalige logiesvoorzieningen mogelijk maken volgens een regionaal vast te stellen handelingsperspectief.*

Mochten gemeenten in de regio zich kunnen vinden in de uitgangspunten van dit handelingsperspectief en de voorgestelde drie (3) stappen zoals hierboven aangegeven, dan kunnen gemeenten door de regio ondersteund worden hoe dit in de dagelijkse praktijk gerealiseerd kan worden.

Lijst veel voorkomende afkortingen

AKF	= Agrarische Keurmerk Flexwonen
ABU	= Algemene Bond Uitzendondernemingen
AOV-er	= Adviseur openbare orde en veiligheid
APV	= Algemeen Plaatselijke verordening
BBHA	= Beheerstichting Bescherming en Huisvesting Arbeidsmigranten
Boa	= Buitengewoon opsporingsambtenaar
BRP	= Basis Registratie Personen
BSN	= Burger Service Nummer
Btw	= Belasting toegevoegde waarde
CBS	= Centraal Bureau voor de Statistiek
EU	= Europese Unie
FIOD	= Fiscale Inlichtingen en Opsporings Dienst
FNV	= Federatie Nederlandse Vakbeweging
LIEC	= Landelijk Informatie- en Expertise Centrum
RIEC	= Regionaal Informatie- en Expertise Centrum
NBBU	= Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
NEN	= Nederlandse Norm
Nimby	= Not in my back yard
Nivea	= Niet in voor en achtertuin
NOB	= Noord Oost Brabant
RIVM	= Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu
RNI	= Registratie niet ingezetenen
SNA	= Stichting Normering Arbeid
SEO	= Sociaal Economisch onderzoek
SNF	= Stichting Normering Flexwonen
SZW	= Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VAB	= Vrijkomende agrarische bebouwing
WABO	= Wet algemene bepalingen omgevingsrecht
WW	= Werkloosheidwet