Nota van uitgangspunten: huisvesting buitenlandse werknemers

2025



GEMEENTE
Medemblik

Voorwoord

Voor u ligt de nota van uitgangspunten voor de huisvesting van buitenlandse werknemers. Deze nota komt tot stand op een moment waarin er veel ontwikkelingen plaatsvinden op het dossier huisvesting buitenlandse werknemers, zowel landelijk als binnen de gemeente Medemblik.

Sinds het verschijnen van het rapport "*Geen tweederangsburgers*" (Commissie Roemer, 2020)[1] en de inwerkingtreding van de Wet goed verhuurderschap op 1 juli 2023 is de kwaliteit van huisvesting van buitenlandse werknemers een belangrijk aandachtspunt. Tegelijkertijd richt het landelijke beleid zich steeds meer op het bredere perspectief van brede welvaart, waarin naast economische voordelen ook welzijn, gezondheid, milieu en leefbaarheid centraal staan. Zo pleit de Adviesraad Migratie pleit in het adviesrapport: "*Afgewogen arbeidsmigratie. Gericht arbeidsmigratiebeleid voor brede welvaart*" voor een herziening van het arbeidsmigratiebeleid, waarbij niet alleen economische voordelen worden meegewogen, maar ook maatschappelijke en ecologische gevolgen.

Te midden van bovenstaande ontwikkelingen blijft het aantal buitenlandse werknemers in de regio West-Friesland toenemen. Uit een Decisio-onderzoek blijkt dat er in 2022 ruim 10.000 buitenlandse werknemers werkzaam waren in de regio, waarvan ruim 3.600 in de gemeente Medemblik. Uit prognosescenario's blijkt dat het aantal werkende buitenlandse werknemers in de regio West-Friesland de komende jaren blijft toenemen tot een populatie van naar schatting 12.000 tot 20.500 personen. Dit gaat om een jaarlijkse toename van 2 tot 9 procent.

Om deze ontwikkeling op te vangen, is in opdracht van de provincie Noord-Holland en samen met de zeven West-Friese gemeenten een onderzoek uitgevoerd naar mogelijke huisvestingslocaties voor buitenlandse werknemers. Hieruit bleek dat er minimaal 3.000 extra logiesplekken nodig zijn. Tijdens de raadsvergadering van 30 november 2023 werd door de raad van gemeente Medemblik uitgesproken dat zij minimaal één en maximaal twee middelgrote huisvestingslocaties voor buitenlandse werknemers willen realiseren. Na een beoordelingsproces besloot de raad op 20 juni 2024 dat de principeverzoeken voor Zegersweel en Appelschenkbos, beide met 300 huisvestingsplekken, verder uitgewerkt mogen worden. Dit proces loopt momenteel.

De vele ontwikkelingen rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers benadrukken de behoefte voor een nota van uitgangspunten. Door middel van deze nota wordt er vooruitgekeken naar de toekomst aan de hand van algemene uitgangspunten, die voor een langere termijn relevant blijven. Tegelijkertijd worden er ook concrete uitgangspunten neergezet die leiden tot een actualisatie van het huidige beleid huisvesting buitenlandse werknemers. Op deze manier neemt gemeente Medemblik de regie rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers in eigen handen, en wordt er gezorgd voor een toekomst waar buitenlandse werknemers op een verantwoorde en gepaste manier gehuisvest kunnen worden.

[1] "*Geen tweederangsburgers*", Commissie Roemer, 2020

Inhoudsopgave

Samenvatting **4**
1. Totstandkoming van de nota & besluitlijn **6**
2. Doelstellingen **7**
3. Uitgangspunten per hoofdthema **8**
3.1 Huisvesting 8
3.2 Integratie 9
3.3 Handhaving 10
3.4 Registratie 11
4. Beleidsmatige uitgangspunten **13**
4.1 Aantallen en schaalgrootte van de huisvesting 14
4.2 Seizoensarbeid en permanente huisvesting 15
4.3 Regionale samenwerking 15
4.4 Informatievoorziening aan buitenlandse werknemers 16
4.5 Brede Economische Reflectie (BER) / Brede Welvaart 16

Samenvatting

Uitgangspunten per hoofdthema

Huisvesting

Binnen de gemeente Medemblik wordt ingezet op voldoende kwalitatieve huisvesting voor buitenlandse werknemers, waarbij de normen zoals aanbevolen door de Commissie Roemer gevolgd worden. De huisvesting dient plaats te vinden in een vorm die past bij de duur van het verblijf (short-, mid- en long-stay). Het scheiden van arbeids- en huurovereenkomsten is hierbij van belang. Er wordt ingezet op een evenwichtige verdeling van de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers.

Integratie

Het is van maatschappelijk belang om long-stay buitenlandse werknemers expliciet te betrekken bij beleid op het gebied van integratie, huisvesting en participatie. Dit betekent:

- het verbeteren van informatievoorziening;
- onderzoeken hoe de toegankelijkheid van taalonderwijs verbeterd kan worden;
- en het bevorderen van sociale samenhang en ontmoeting in wijken.

Het is belangrijk om samen met regionale partners, verhuurders (woningcorporaties) en maatschappelijke organisaties te onderzoeken hoe deze groep structureel een plaats kan krijgen in het gemeentelijke beleid, zodat zij niet alleen goed gehuisvest zijn, maar ook volwaardig kunnen participeren in de samenleving.

Handhaving

De gemeente Medemblik wil actief inzetten op het versterken van handhaving op het gebied van huisvesting van buitenlandse werknemers. Dit betekent:

- het aanscherpen van beleidsregels met duidelijke definities van short-, mid- en long-stay verblijven;
- het behouden en aantrekken van ervaren handhavers en handhavingsjuristen, onder andere door in te zetten op een senior handhavingsjurist voor continuïteit en expertise;
- het verbeteren van de voorbereiding en selectie van panden die gecontroleerd worden, zodat de beschikbare capaciteit effectiever wordt ingezet;

Registratie

Om de registratie van buitenlandse werknemers te optimaliseren, zetten we gerichte middelen en innovatieve oplossingen in, zodat zoveel mogelijk buitenlandse werknemers zich tijdig en correct inschrijven. Hierbij ligt de nadruk op het verbeteren van de toegankelijkheid en de handhaafbaarheid van het registratieproces, met gebruik van digitale en/of flexibele registratiemethoden die aansluiten bij de werk- en verblijfsomstandigheden van de betrokkenen.

Beleidsmatige uitgangspunten	
	Aantallen en schaalgrootte van de huisvesting
	Binnen de gemeente Medemblik wordt ingezet op voldoende kwalitatieve huisvesting voor buitenlandse werknemers, waarbij de normen zoals aanbevolen door de Commissie Roemer gevolgd worden. De huisvesting dient plaats te vinden in een vorm die past bij de duur van het verblijf (short-, mid- en long-stay). Het scheiden van arbeids- en huurovereenkomsten is hierbij van belang. Er wordt ingezet op een evenwichtige verdeling van de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers.
	Seizoensarbeid en permanente huisvesting
	De gemeente Medemblik onderscheidt in haar huisvestingsbeleid verschillende verblijfsduren (short-, mid- en long-stay) en werkt met heldere definities en bijbehorende kaders. Dit maakt het mogelijk om passende en gebiedsgerichte keuzes te maken in huisvestingsvormen en locatiebeleid.
	Regionale samenwerking
	De gemeente Medemblik werkt actief samen met regiogemeenten aan een evenwichtige verdeling van de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers. Dit gebeurt via bestuurlijke overleggen, beleidsafstemming en waar mogelijk via bindende prestatieafspraken binnen regionale samenwerkingsverbanden.
	Informatievoorziening aan buitenlandse werknemers
	De gemeente Medemblik ondersteunt de informatievoorziening aan buitenlandse werknemers door het beschikbaar stellen van toegankelijke, meertalige informatie over verblijf, werk, zorg en taal. Dit gebeurt in samenwerking met werkgevers en waar mogelijk met regionale of maatschappelijke partners.
	Brede Economische Reflectie (BER) / Brede Welvaart
	In het beleid zal worden opgenomen dat huisvesting voor buitenlandse werknemers zodanig wordt gerealiseerd dat deze bijdraagt aan de brede welvaart van de gemeente. Dit betekent dat er wordt gestreefd naar een goede ruimtelijke inpassing, voldoende woonkwaliteit, toegang tot voorzieningen en mogelijkheden voor sociale participatie, zowel voor de werknemers als de bestaande bewoners. Waar mogelijk wordt dit vormgegeven via een lichte vorm van Brede Economische Reflectie (BER), gekoppeld aan vergunningsverlening of beleidsafwegingen.

1. Totstandkoming van de nota & besluitlijn

In *2024* is het beleid huisvesting buitenlandse werknemers geëvalueerd. Aan de hand van deze beleidsevaluatie zijn er destijds aanbevelingen gedaan voor aanpassingen van het beleid huisvesting buitenlandse werknemers. Een aantal van deze aanbevelingen was dermate politiek van aard, dat er een nota van uitgangspunten vereist bleek. In deze nota moest onderzocht worden welke route we als gemeente willen bewandelen op het gebied van huisvesting buitenlandse werknemers.

In de raadsvergadering van *26 september 2024* gaf de raad het college de opdracht om de nota van uitgangspunten op te stellen. Zoals toegezegd in de raadscommissie van *12 september 2024*, wordt de raad bij de opstelling van de nota van uitgangspunten betrokken middels een themabijeenkomst.

Voorafgaand aan de themabijeenkomst is de raad tijdens de informatiebijeenkomst van *6 februari 2025* geïnformeerd over het thema huisvesting van buitenlandse werknemers.

In de daaropvolgende themabijeenkomst op *17 maart 2025* heeft de raad de discussie gevoerd over diverse onderwerpen binnen het thema huisvesting buitenlandse werknemers, zoals het verruimen van het beleid huisvesting buitenlandse werknemers, de brede welvaart en de informatievoorziening. De uitkomst van de themabijeenkomst is gebruikt als de basis voor de nota van uitgangspunten huisvesting buitenlandse werknemers.

De nota van uitgangspunten wordt ter vaststelling aan de gemeenteraad aangeboden.

De vastgestelde nota van uitgangspunten huisvesting buitenlandse werknemers biedt de basis voor de actualisatie van het huidige beleid huisvesting buitenlandse werknemers, welke op een later moment door de raad vastgesteld zal worden.

2. Doelstellingen

Het doel van deze nota van uitgangspunten is tweeledig. Enerzijds worden algemene uitgangspunten per hoofdthema gepresenteerd, die een basis bieden voor de aanpak van de huisvesting van buitenlandse werknemers in de komende jaren. Anderzijds bevat de nota specifieke beleidsmatige uitgangspunten die, na vaststelling door de gemeenteraad, bijdragen aan de actualisatie van het beleid huisvesting buitenlandse werknemers. Deze beleidsmatige uitgangspunten volgen direct uit de beleidsevaluatie huisvesting buitenlandse werknemers 2024.

Door beide typen uitgangspunten samen te brengen, ontstaat er een integrale nota van uitgangspunten die zowel de korte- als langetermijnsbenadering van de huisvesting van buitenlandse werknemers weergeeft.

3. Uitgangspunten per hoofdthema

In deze nota van uitgangspunten wordt de algemene lijn geïllustreerd die de gemeente Medemblik de komende jaren binnen het dossier huisvesting buitenlandse werknemers wil aanhouden. Daarbij wordt ingegaan op de volgende hoofdthema's: *huisvesting, integratie, handhaving en registratie.*

3.1 Huisvesting

Buitenlandse werknemers maken structureel deel uit van onze samenleving. Goede, passende huisvesting is daarom een essentieel onderdeel van de aanpak om de positie van buitenlandse werknemers te versterken en hun bijdrage aan onze gemeenschap mogelijk te maken. Binnen de huisvesting van buitenlandse werknemers worden drie hoofdgroepen onderscheiden: ***short-stay, mid-stay en long-stay***.

Voor de kort verblijvende buitenlandse werknemers (***short-stay***) blijft logieshuisvesting de aangewezen vorm. Deze huisvesting bevindt zich bij voorkeur dicht bij de werklocatie en wordt vaak gerealiseerd op of nabij bestaande agrarische bedrijven.

Voor ***mid-stay*** en ***long-stay*** buitenlandse werknemers zijn andere huisvestingsvormen nodig. Deze groep bestaat uit mensen die zich voor een langere periode – soms samen met hun gezin – in onze gemeente willen vestigen. Zij maken (deels) gebruik van de reguliere woningmarkt of komen in aanmerking voor flexibele woonoplossingen. In de woningbouwopgave wordt daarom expliciet rekening gehouden met deze categorie, zowel in aantallen als in woonvormen.

In lijn met het rapport *Geen tweederangsburgers* van de Commissie Roemer (2020) wordt het scheiden van arbeids- en huurovereenkomsten nagestreefd. Hiermee wordt de afhankelijkheid van werknemers van hun werkgever verminderd en wordt de rechtspositie van internationale werknemers versterkt. Nieuwe huisvestingsinitiatieven worden alleen toegestaan als bewoners ook bij beëindiging van hun dienstverband in hun woning kunnen blijven of een eerlijke overgangstermijn krijgen. Dit bevordert gelijke behandeling, rechtszekerheid en duurzame integratie.

Binnen de gemeente Medemblik wordt ingezet op voldoende kwalitatieve huisvesting waarbij de normen zoals aanbevolen door de Commissie Roemer gevolgd worden. Daarnaast wordt er nagestreefd dat er regionaal afspraken worden gemaakt over een evenwichtige spreiding van logiesvoorzieningen, zodat de druk op individuele gemeenten wordt beperkt. Er wordt onderzocht of er behoefte is aan een onderzoek om deze (en eventueel andere) huisvestingstaken eerlijk te verspreiden over de regio.

Uitgangspunt: huisvesting

Binnen de gemeente Medemblik wordt ingezet op voldoende kwalitatieve huisvesting voor buitenlandse werknemers, waarbij de normen zoals aanbevolen door de Commissie Roemer gevolgd worden. De huisvesting dient plaats te vinden in een vorm die past bij de duur van het verblijf (short-, mid- en long-stay). Het scheiden van arbeids- en huurovereenkomsten is hierbij van belang. Er wordt ingezet op een evenwichtige verdeling van de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers.

3.2 Integratie

Long-stay buitenlandse werknemers (personen die zich voor langere tijd of permanent in Nederland vestigen) vallen momenteel buiten het gemeentelijke *Beleid huisvesting buitenlandse werknemers*. Zij worden in principe gehuisvest via de reguliere woningmarkt, en er is op dit moment niet in ons beleid opgenomen hoe om te gaan met de integratie van deze personen. Het is belangrijk dat zij hun weg vinden in de Nederlandse samenleving, waarbij taal en informatievoorziening essentiële voorwaarden zijn.

Hoewel het grootste deel van de buitenlandse werknemers in de gemeente Medemblik tijdelijk verblijft, bestaat deze groep uit 10% van de buitenlandse werknemers in Westfriesland (Decisio, 2024).[2] Deze groep is een groeiend en blijvend onderdeel van de lokale bevolking. Mede vanwege de verandering van de sectoren waarin buitenlandse werknemers veelal werken. Veel long-stay buitenlandse werknemers bouwen hier een bestaan op, werken langdurig in de regio en kiezen ervoor om zich samen met hun gezin in onze gemeente te vestigen. Ze maken gebruik van voorzieningen zoals onderwijs, kinderopvang en gezondheidszorg en hun kinderen groeien hier op. Deze structurele vestiging vraagt om een beleidsmatige benadering die verder gaat dan alleen huisvesting.

Het ontbreken van gericht integratiebeleid kan op termijn leiden tot sociale uitsluiting, taalachterstanden, beperkte toegang tot zorg en onderwijs en een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit belemmert niet alleen de persoonlijke ontwikkeling van deze inwoners, maar kan ook leiden tot druk op de leefbaarheid in wijken, beperkte participatie en een gemiste kans op waardevolle economische en sociale bijdrage.

Een integrale benadering, waarin huisvesting en integratie in samenhang worden ontwikkeld, draagt bij aan een inclusieve en toekomstbestendige samenleving. Het is daarom wenselijk om in samenwerking met regionale partners, woningcorporaties en maatschappelijke organisaties te onderzoeken hoe deze groep structureel een plaats kan krijgen in het gemeentelijke beleid, zodat zij niet alleen goed gehuisvest zijn, maar ook volwaardig kunnen participeren in de samenleving.

[2] Monitor arbeidsmigranten provincie Noord-Holland, Decisio, 2024

Uitgangspunt: integratie

Het is van maatschappelijk belang om long-stay buitenlandse werknemers expliciet te betrekken bij beleid op het gebied van integratie, huisvesting en participatie. Dit betekent:

- het verbeteren van informatievoorziening;
- onderzoeken hoe de toegankelijkheid van taalonderwijs verbeterd kan worden.
- en het bevorderen van sociale samenhang en ontmoeting in wijken.

Het is belangrijk om samen met regionale partners, verhuurders (woningcorporaties) en maatschappelijke organisaties te onderzoeken hoe deze groep structureel een plaats kan krijgen in het gemeentelijke beleid, zodat zij niet alleen goed gehuisvest zijn, maar ook volwaardig kunnen participeren in de samenleving.

3.3 Handhaving

De gemeente Medemblik heeft te maken met illegale bewoning, en in sommige gevallen ook met overlast, wat soms deels voortkomt uit de huisvesting van buitenlandse werknemers. In veel gevallen gaat het om situaties waarin sprake is van overbewoning, brandveiligheidsrisico's of gebruik van woningen in strijd met het Omgevingsplan of het beleid. Juridische handhaving speelt hierin een cruciale rol, maar wordt bemoeilijkt door een gebrek aan duidelijke wettelijke kaders en capaciteit.

Buitenlandse werknemers die tijdelijk (short-stay), middellang (mid-stay) of langdurig (long-stay) in Nederland verblijven, vallen niet altijd onder dezelfde regelgeving. Ook de beschikbare beleidsinstrumenten verschillen per verblijfscategorie. Het is daarnaast juridisch niet toegestaan om te handhaven op basis van afkomst of nationaliteit. Handhaving vindt daarom plaats op basis van objectieve criteria, zoals het aantal huishoudens in een woning, brandveiligheid, en strijdigheid met het Omgevingsplan.

De gemeente Medemblik werkt aan het in beeld brengen van de meest urgente handhavingssituaties, bijvoorbeeld door te acteren op meldingen, data over leegstaande panden en eerdere handhavingsacties. De structurele inzet van capaciteit blijft een uitdaging. Zonder voldoende ervaren handhavers en handhavingsjuristen ontstaat het risico dat onwenselijke situaties voortbestaan.

Tegelijkertijd wordt door de gemeente Medemblik opgemerkt dat bestaande regelgeving wordt omzeild. Bijvoorbeeld door woningen op papier als woongroepen te registreren, terwijl er in werkelijkheid sprake is van kamerverhuur aan buitenlandse werknemers. Dit is in strijd met het beleid. De gemeentelijke beleidsregels moeten daarom aangescherpt worden. Deze regels moeten duidelijke definities van short-, mid- en long-stay situaties bevatten, inclusief de duur van verblijf en het moment waarop

iemand onder specifieke regelgeving valt (gaat het bijvoorbeeld over verblijfsduur in de gemeente Medemblik of in Nederland).

Daarnaast is het belangrijk om rekening te houden met de samenhang tussen groei van bedrijven en huisvesting. Meer bedrijven en werknemers vragen om meer legale huisvestingsplekken. Wanneer huisvesting achterblijft, ontstaat extra druk op handhaving, leefbaarheid en voorzieningen. De samenhang tussen bedrijven en huisvesting vraagt om integrale keuzes in ruimtelijk beleid en vergunningverlening.

Tot slot is het van belang om de verantwoordelijkheden van de gemeente en de provincie goed te onderscheiden. Zo hanteert de provincie bijvoorbeeld een norm van zes maanden verblijf als grens voor bepaalde rechten of voorzieningen. Door deze kaders expliciet op te nemen in gemeentelijk beleid, kan eenduidiger gehandhaafd en gecommuniceerd worden.

Uitgangspunt: handhaving

De gemeente Medemblik wil actief inzetten op het versterken van handhaving op het gebied van huisvesting van buitenlandse werknemers. Dit betekent:

- *het aanscherpen van beleidsregels met duidelijke definities van short-, mid- en long-stay verblijven;*
- *het behouden en aantrekken van ervaren handhavers en handhavingsjuristen, onder andere door in te zetten op een senior handhavingsjurist voor continuïteit en expertise;*
- *het verbeteren van de voorbereiding en selectie van panden die gecontroleerd worden, zodat de beschikbare capaciteit effectiever wordt ingezet.*

3.4 Registratie

Uit onderzoek blijkt dat veel buitenlandse werknemers zich niet inschrijven bij de gemeente, ondanks de wettelijke verplichting bij een verblijf van langer dan vier maanden. De oorzaken hiervan zijn divers:

- **Gebrek aan kennis over registratieplicht**: Veel arbeidsmigranten zijn zich niet bewust van de inschrijvingsplicht of begrijpen deze niet volledig. Dit komt onder andere door taalbarrières en beperkte toegang tot informatie.
- **Onzekerheid over verblijfsstatus**: Sommige werknemers zijn onzeker over de duur van hun verblijf en kiezen ervoor zich niet in te schrijven, uit angst voor administratieve complicaties.
- **Rol van uitzendbureaus**: In sommige gevallen moedigen uitzendbureaus werknemers aan zich niet in te schrijven, bijvoorbeeld om administratieve lasten te vermijden of om belastingverplichtingen te ontlopen.

Deze onderregistratie heeft gevolgen voor zowel de werknemers als de gemeente. Werknemers kunnen belangrijke voorzieningen mislopen, zoals zorg en sociale

zekerheid, terwijl de gemeente onvoldoende zicht heeft op het aantal en de locatie van buitenlandse werknemers, wat onder andere de heffing van verblijfsbelasting en de handhaving bemoeilijkt.

Om de registratie van buitenlandse werknemers te bevorderen, is het essentieel dat zij tijdig en op een begrijpelijke manier geïnformeerd worden over hun registratieplicht. Hier wordt opnieuw het belang van goede informatievoorziening onderstreept.

Het uitgangspunt voor registratie vraagt om innovatieve en toegankelijke vormen van registratie, zoals digitale oplossingen die aansluiten bij het werk- en leefritme van deze groep, zonder hen onnodig te belasten. Dit uitgangspunt vereist de inzet van aanvullende middelen (zoals personeel of technologie) en de ontwikkeling van praktische, laagdrempelige systemen die werknemers makkelijk kunnen gebruiken.

Uitgangspunt: registratie

Om de registratie van buitenlandse werknemers te optimaliseren, zetten we gerichte middelen en innovatieve oplossingen in, zodat zoveel mogelijk buitenlandse werknemers zich tijdig en correct inschrijven. Hierbij ligt de nadruk op het verbeteren van de toegankelijkheid en de handhaafbaarheid van het registratieproces, met gebruik van digitale en/of flexibele registratiemethoden die aansluiten bij de werk- en verblijfsomstandigheden van de betrokkenen.

4. Beleidsmatige uitgangspunten

In de beleidsevaluatie huisvesting buitenlandse werknemers 2024 zijn er aanbevelingen gedaan voor een actualisatie van het beleid huisvesting buitenlandse werknemers. Voor een aantal van deze aanbevelingen moest onderzocht worden welke route de gemeente wil bewandelen. Deze aanbevelingen zijn in deze nota uitgewerkt tot beleidsmatige uitgangspunten. De aanbevelingen uit de beleidsevaluatie en de bijbehorende beleidsmatige uitgangspunten zijn als volgt:

Aanbevelingen uit de beleidsevaluatie	Bijbehorende beleidsmatige uitgangspunten
Verhoog het maximale aantal huisvestingsplekken bij agrarische bedrijven.	**1. Aantallen en schaalgrootte van de huisvesting**
Pas een groeinorm toe voor de hoeveelheid huisvestingsplekken bij agrarische bedrijven.	
Herzie short-, mid- en long-stay.	**2. Seizoensarbeid en permanente huisvesting**
Bevorder de regionale samenwerking	**3. Regionale samenwerking**

Het beleidsmatige uitgangspunt **4.** "**Informatievoorziening aan buitenlandse werknemers"** volgt wel uit de beleidsevaluatie, maar behoort niet tot de categorie aanbevelingen waarvoor een nota van uitgangspunten vereist was. Vanwege regionale ontwikkelingen en de verdeeldheid over de verantwoordelijke partij voor de informatievoorziening, is het beleidsmatig uitgangpunt relevant genoeg bewezen om opgenomen te worden in deze nota van uitgangspunten.

Het beleidsmatige uitgangspunt **5.** "**Brede Economische Reflectie (BER) / Brede Welvaart**" volgt niet uit de beleidsevaluatie, maar is tijdens de informatie- en themabijeenkomst dermate relevant gebleken voor het huidige beleid, dat deze hier ook is opgenomen.

4.1 Aantallen en schaalgrootte van de huisvesting

De gemeente Medemblik constateert dat de behoefte aan huisvesting voor buitenlandse werknemers groeit en ziet dat huisvesting bij agrarische bedrijven over het algemeen goed geregeld is. Binnen deze context wordt gestreefd naar huisvesting die nabij het werk plaatsvindt, bij voorkeur op of direct grenzend aan het perceel van het betreffende bedrijf. De gemeente hecht waarde aan het beperken van vervoersafstanden en het bevorderen van toezicht en leefbaarheid.

Binnen de huidige beleidslijn wordt huisvesting in beginsel als kleinschalig aangemerkt. Er zijn signalen dat de bestaande norm (circa 60 personen per locatie) in sommige gevallen onvoldoende is om aan de behoefte te voldoen. Tegelijkertijd blijkt er beperkte bestuurlijke en maatschappelijke draagkracht voor grootschalige, gecentraliseerde woonlocaties, tenzij deze voortkomen uit duidelijke regionale afspraken met omliggende gemeenten.

Een uitbreiding van het maximaal aantal te huisvesten personen behoort tot de mogelijkheden. Deze afweging moet gemaakt worden met inachtneming van lokale omstandigheden, zoals voorzieningen, leefomgeving en handhaafbaarheid. Daarnaast moet te allen tijde worden aangetoond dat de uitbreiding van het aantal bedden ten behoeve is van de bedrijfsvoering. Dit moet worden vastgesteld door de Agrarische Beoordelingscommissie.

Het huisvesten van buitenlandse werknemers bij agrarische bedrijven is historisch zo ontstaan en vormt in de praktijk een veelgebruikte en gewenste vorm van huisvesting. Tegelijkertijd brengt het huisvesten bij de werkgever een zekere afhankelijkheid met zich mee, zoals ook benadrukt wordt in het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten *''Geen tweederangsburgers''*. Dit rapport onderstreept dat 'bed' en 'brood' gescheiden moeten worden om de positie van buitenlandse werknemers te versterken en afhankelijkheid van de werkgever te verminderen.

Omdat wij in de gemeente Medemblik veel belang hechten aan het rapport, streven we naar een zorgvuldige tussenweg. We willen buitenlandse werknemers die hun baan verliezen een termijn van minstens één maand bieden voordat zij hun huisvesting moeten verlaten. Hiermee voorkomen we dat zij direct dakloos worden en creëren we voor zowel de buitenlandse werknemer als de werkgever ruimte om tijdig een passende oplossing te vinden.

Beleidsmatig uitgangspunt: aantallen en schaalgrootte van de huisvesting

Huisvesting van buitenlandse werknemers dient plaats te vinden op een schaal die past bij de locatie, nabij het werkgelegenheidsaanbod, en binnen de beleidskaders van de gemeente. Dit betekent onder andere het hanteren van richtlijnen voor maximale bezetting per locatie, waarbij voldoende aandacht blijft voor draagvlak, ruimtelijke inpassing en toezicht. Er wordt een termijn van minimaal één maand geboden aan buitenlandse werknemers wanneer zij hun baan verliezen om te voorkomen dat zij dakloos worden.

4.2 Seizoensarbeid en permanente huisvesting

De gemeente Medemblik ziet dat de verblijfsduur van buitenlandse werknemers varieert van kortdurend (seizoensarbeid) tot meer permanent verblijf, afhankelijk van de aard van het werk en de mate van binding met de regio. Het huidige beleid biedt hiervoor nog onvoldoende differentiatie.

Een duidelijk onderscheid tussen verblijfsduurtypen – zoals short-stay (tot 4 maanden), mid-stay (4 maanden tot 3 jaar) en long-stay (langer dan 3 jaar) – is van belang voor de beleidsinrichting, vergunningverlening en toetsing. Het helpt om passende huisvestingsvormen en locaties te koppelen aan het type verblijf, met oog voor leefbaarheid, doorstroming en maatschappelijke inpassing.

De gemeente is terughoudend ten aanzien van permanente huisvesting van buitenlandse werknemers in woonkernen, vanwege de impact op schaarse woonruimte en sociale cohesie.

Beleidsmatig uitgangspunt: seizoensarbeid en permanente huisvesting

De gemeente Medemblik onderscheidt in haar huisvestingsbeleid verschillende verblijfsduren (short-, mid- en long-stay) en werkt met heldere definities en bijbehorende kaders. Dit maakt het mogelijk om passende en gebiedsgerichte keuzes te maken in huisvestingsvormen en locatiebeleid.

4.3 Regionale samenwerking

De gemeente Medemblik erkent dat de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers niet los kan worden gezien van de bredere regionale context. Arbeidsmigratie strekt zich uit over gemeentegrenzen en heeft een structureel karakter dat vraagt om gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Een evenwichtige verdeling van huisvestingslocaties over de regio is wenselijk om lokale overbelasting te voorkomen en een eerlijker spreiding van lasten en voorzieningen te realiseren. Binnen bestaande structuren, zoals het Pact van Westfriesland, is ruimte voor het maken van concrete prestatieafspraken tussen gemeenten. Dit bevordert afstemming en voorkomt eenzijdige druk op individuele gemeenten.

Beleidsmatig uitgangspunt: regionale samenwerking

De gemeente Medemblik werkt actief samen met regiogemeenten aan een evenwichtige verdeling van de huisvestingsopgave voor buitenlandse werknemers. Dit gebeurt via bestuurlijke overleggen, beleidsafstemming en waar mogelijk via bindende prestatieafspraken binnen regionale samenwerkingsverbanden.

4.4 Informatievoorziening aan buitenlandse werknemers

De gemeente Medemblik erkent het belang van toegankelijke en begrijpelijke informatie voor buitenlandse werknemers over hun rechten, plichten en voorzieningen. Dit draagt bij aan zelfredzaamheid, integratie en naleving van lokale regels. Informatie over onderwerpen als arbeidsrechten, huisvesting, zorg, taalonderwijs en openbare voorzieningen dient tijdig en in begrijpelijke vorm beschikbaar te zijn.

Werkgevers hebben hierin een primaire verantwoordelijkheid, maar de gemeente ziet een ondersteunende rol voor zichzelf, bijvoorbeeld door het aanbieden van meertalige informatie via gemeentelijke kanalen. Ook wordt verkend welke rol de gemeente kan spelen in het verspreiden van informatie via digitale middelen, fysieke infopunten of in samenwerking met regionale partners.

Beleidsmatig uitgangspunt: informatievoorziening aan buitenlandse werknemers

De gemeente Medemblik ondersteunt de informatievoorziening aan buitenlandse werknemers door het beschikbaar stellen van toegankelijke, meertalige informatie over verblijf, werk, zorg en taal. Dit gebeurt in samenwerking met werkgevers en waar mogelijk met regionale of maatschappelijke partners.

4.5 Brede Economische Reflectie (BER) / Brede Welvaart

De gemeente Medemblik erkent dat de huisvesting van buitenlandse werknemers niet los staat van bredere maatschappelijke en economische ontwikkelingen. Het begrip “brede welvaart” verwijst naar meer dan alleen economische groei: ook leefomgeving, sociale samenhang, gezondheid en duurzaamheid spelen een rol in beleidskeuzes.

Binnen de gemeente ligt er de wens om bij ruimtelijke en economische ontwikkelingen, zoals bedrijfsgroei of uitbreiding van huisvesting, ook maatschappelijke effecten explicieter mee te wegen. Er is daarbij aandacht voor de juridische haalbaarheid van dergelijke afwegingskaders.

Een belangrijk hulpmiddel hierbij kan de effectrapportage zijn, een instrument dat ook wordt aanbevolen in het rapport '*Geen tweederangsburgers*' van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Met een effectrapportage brengen gemeenten vooraf in kaart wat de komst van een nieuw bedrijf of bedrijfsuitbreiding, bijvoorbeeld met veel buitenlandse werknemers, betekent voor huisvesting, zorg, infrastructuur en de leefomgeving. Zo kunnen problemen zoals woningtekorten, overlast of extra druk op voorzieningen worden voorkomen en kunnen duidelijke afspraken worden gemaakt met het bedrijf over huisvesting en begeleiding.

De gemeente Hollands Kroon is als pilotgemeente al samen met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) gestart met het ontwikkelen van zo'n effectrapportage. Bij aanvragen voor nieuwe bedrijfsvestigingen of bedrijfsuitbreidingen kan de initiatiefnemer gevraagd worden om inzicht te geven in de maatschappelijke effecten op de lokale arbeidsmarkt, huisvesting, infrastructuur, leefomgeving en andere relevante pijlers.

Beleidsmatig uitgangspunt: Brede Economische Reflectie (BER) / Brede Welvaart

In het beleid zal worden opgenomen dat huisvesting voor buitenlandse werknemers zodanig wordt gerealiseerd dat deze bijdraagt aan de brede welvaart van de gemeente. Dit betekent dat er wordt gestreefd naar een goede ruimtelijke inpassing, voldoende woonkwaliteit, toegang tot voorzieningen en mogelijkheden voor sociale participatie, zowel voor de werknemers als de bestaande bewoners. Waar mogelijk wordt dit vormgegeven via een lichte vorm van Brede Economische Reflectie (BER), in de vorm van een effectrapportage die wordt gekoppeld aan vergunningverlening.