

Huisvesting buitenlandse werknemers in

De Kop van Noord-Holland en Opmeer

Inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve behoeften

Opdrachtgever:

Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord, namens het
samenwerkingsverband De Kop Werkt!
en de gemeente Opmeer

Breda, februari 2018

Conclusr Datacollection Services

Drs. Willeke L.J.M. van Baars

Business unit manager (willeke@conclusr.nl)

Copyright © 2018 Conclusr Datacollection Services BV, Breda

Behoudens uitzondering door de wet mag zonder schriftelijke toestemming van de rechtshebbende(n) op het auteursrecht c.q. de uitgever van deze uitgave, door de rechtshebbende(n) gemachtigd namens hem (hen) op te treden, niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilms of anderszins, hetgeen ook van toepassing is op de gehele of gedeeltelijke bewerking.

De uitgever is met uitsluiting van ieder ander gerechtigd de door derden verschuldigde vergoedingen voor kopiëren, als bedoeld in artikel 17 lid 2, Auteurswet 1912 en in het KB van 20 juni 1974 (Stb 351) en artikel 16b, Auteurswet 1912, te innen en/of daartoe in en buiten rechte op te treden.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the written permission of the publisher.

De uitgever is zich volledig bewust van zijn taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Voor eventueel in deze uitgave voorkomende onjuistheden kan Conclusr echter geen aansprakelijkheid aanvaarden.

Inhoud

0. Inleiding.....	5
1. Onderzoeksverantwoording	8
1.1 Het kwantitatieve onderzoek onder bedrijven en uitzendbureaus.....	8
1.2 Het kwalitatieve onderzoek	9
1.2.1 Gemeenten	9
1.2.2 Uitzendbureaus.....	9
1.2.3 Huisvesters.....	9
1.2.4 Buitenlandse werknemers	9
2. Conclusies.....	10
2.1 Conclusies: de kwantitatieve vraag naar huisvesting	10
2.1.1 Aantal werkzame buitenlandse werknemers	10
2.1.2 Branches.....	11
2.1.3 Typen buitenlandse werknemers naar verblijfsduur	12
2.1.4 Verdeling per gemeente	12
2.1.5 Ontwikkelingen	13
2.2 Conclusies: de kwalitatieve vraag naar huisvesting.....	13
2.2.1 Buitenlandse werknemers	13
2.2.2 Bedrijven en uitzendbureaus	13
2.2.3 Gemeenten	14
2.2.4 Ontwikkelaars	14
2.2.5 Ontwikkelingen	14
2.3 Conclusies: het huidige aanbod van huisvesting	14
3. De kwantitatieve vraag naar huisvesting.....	15
3.1 Buitenlandse werknemers werkzaam in De Kop	15
3.2 Verblijfsduur	17
3.3 Verdeling per gemeente	17
3.4 Ontwikkelingen	18
3.4.1 Arbeidsmarktproblematieken en technologische ontwikkelingen.....	18
3.4.2 Oorzaak behoefte aan meer buitenlandse werknemers	19
3.5 Behoeft tot 2020	19

4. De kwalitatieve vraag naar huisvesting	21
4.1 Buitenlandse werknemers	21
4.2 Bedrijven en uitzendbureaus	22
4.3 Gemeenten	23
4.4 Ontwikkellende partijen	23
4.5 Ontwikkelingen	23
5. Het huidige aanbod aan huisvesting.....	24
5.1 Typen huisvesting	24
5.2 Huisvestinglocaties	24
5.3 Verschillen per gemeente	25
5.4 Niet-vergunde huisvesting	27
5.5 Handhaving.....	27

BIJLAGEN

Bijlage 1: Inventarisatie buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen.....	28
Bijlage 2: Peiling onder buitenlandse werknemers (kwalitatief)	38
Bijlage 3: telefonisch onderzoek onder bedrijven (kwantitatief)	42
Bijlage 4: Onderzoek onder uitzendbureaus (kwantitatief en kwalitatief)	53
Bijlage 5: Kwalitatief onderzoek onder gemeenten: verslag groepsdiscussies	61
Bijlage 6: kwalitatief onderzoek onder huisvesters	72

0. Inleiding

De bouw, agribusiness, toerisme en logistiek zijn belangrijke sectoren voor de regio Noord-Holland Noord, in termen van ondernemerschap, investeringen, werkgelegenheid en leefbaarheid. De sectoren zijn sterk afhankelijk van buitenlandse werknemers en tijdelijke arbeidskrachten, die voor kortere of langere perioden bij voorkeur in de nabijheid van de bedrijven tijdelijk of structureel woonruimte nodig hebben. Momenteel is er inzicht nodig in aantallen buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen, om de marktvraag naar huisvesting gerelateerde zaken optimaal te kunnen faciliteren.

Cijfers over de kwantitatieve en kwalitatieve huisvestingsbehoefte van arbeidskrachten zijn noodzakelijk, evenals gegevens over het huidige aanbod. Om die reden is opdracht gegeven voor dit onderzoek naar de huisvesting van buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland. Met dit onderzoek wordt een antwoord gezocht op de volgende onderzoeksvragen:

1. De kwantitatieve vraag naar huisvesting: hoeveel buitenlandse werknemers zijn er werkzaam;
2. De kwalitatieve vraag naar huisvesting: hoeveel huisvesting is er en aan welk type huisvesting is behoefte;
3. Inventarisatie huidige aanbod van huisvesting: hoe en waar zijn de buitenlandse werknemers nu gehuisvest.

5

De opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoek is Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord namens het samenwerkingsverband De Kop Werkt! en de gemeente Opmeer.

De Kop Werkt! is een regionaal stimuleringsprogramma van de vier kopgemeenten Texel, Den Helder, Hollands Kroon en Schagen en de provincie Noord-Holland.

Zij hebben aan Conclusr opdracht gegeven onderzoek uit te voeren naar de markt voor huisvesting van buitenlandse werknemers, nu en tot 2020. Het gaat om kwantitatieve informatie betreffende aantallen buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen en kwalitatieve achtergronden.

Dit onderzoek richt zich op de regio De Kop van Noord-Holland, met uitzondering van de gemeente Texel en met toevoeging van de gemeente Opmeer. In het rapport wordt echter gemakshalve gesproken over 'De Kop'. In dit onderzoek worden uitspraken gedaan over Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer.

- Texel is niet opgenomen in dit onderzoek omdat de behoefte aan huisvesting voor seizoenarbeiders wezenlijk anders is dan op het vaste land (heel specifiek recreatie/horecagericht);

- Ook Opmeer wenst de noodzakelijke feiten en cijfers over de kwantitatieve en kwalitatieve huisvestingsbehoefte in aantal personen in beeld te krijgen.

Terminologie: buitenlandse werknemers

Onder buitenlandse werknemers is in dit onderzoek het volgende verstaan:

Een buitenlandse werknemer heeft zijn land verlaten, voor een beperkte duur dus niet permanent, om in Nederland werk te vinden. Onder buitenlandse werknemers vallen ook de buitenlandse seizoenarbeiders die alleen tijdens een bepaalde periode van het jaar werk verrichten. Onder buitenlandse werknemers vallen niet de grensarbeiders, asielzoekers en vluchtelingen. (Hoogopgeleide) expats, die door Nederlandse bedrijven hierheen gehaald zijn, maken geen deel uit van dit onderzoek.

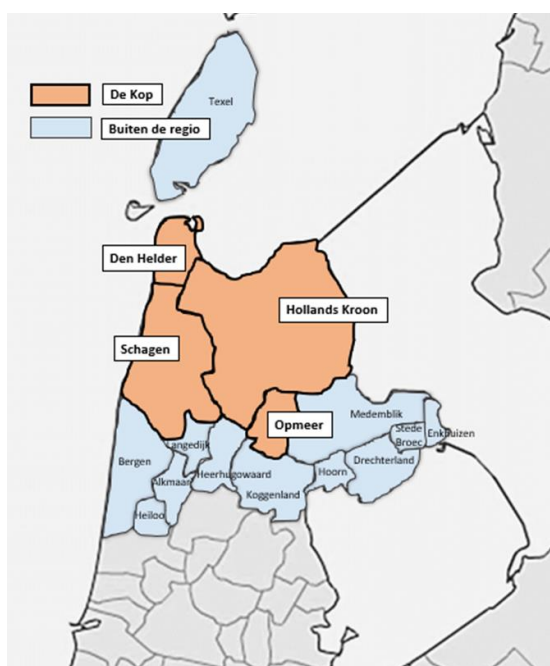
Gedurende de uitvoering van het onderzoek is met respondenten en betrokkenen gesproken over arbeidsmigranten.

Doelgroepen van onderzoek

In dit onderzoek zijn een aantal belanghebbenden bevraagd. Onderstaande doelgroepen zijn in het onderzoek opgenomen:

- Buitenlandse werknemers
- Bedrijven (werkgevers van buitenlandse werknemers)
- De vier deelnemende gemeenten (Den Helder, Hollands Kroon, Schagen, Opmeer)
- Uitzendbureaus die buitenlandse werknemers ter beschikking stellen
- Huisvesters

6



Disclaimer

- Met dit rapport is getracht de situatie met betrekking tot huisvesting van buitenlandse werknemers vanuit verschillende invalshoeken te bekijken. Sommige delen zijn kwantitatief onderzocht, andere delen kenden een kwalitatieve insteek. De kwantitatieve onderzoeksresultaten zijn betrouwbaar en generaliseerbaar voor de populatie. De kwalitatieve inzichten geven een indicatie van de werkelijkheid.
- De in dit rapport genoemde doorrekeningen van de aantallen buitenlandse werknemers zijn realistische inschattingen gebaseerd op grootschalig kwantitatief onderzoek. Deze inschattingen zijn tot stand gekomen door de gegevens die zijn opgehaald uit het kwantitatieve onderzoek, te extrapoleren naar de populatie van bedrijven in het gebied. Hiervoor is eerst per gebied de populatie bedrijven in kaart gebracht, naar branche en werknemersklasse. Vervolgens zijn de bedrijven en alle uitzendbureaus telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek. De data die hieruit is opgehaald is geanalyseerd met SPSS¹. Vanuit deze tabellen zijn de resultaten vervolgens geëxtrapoleerd naar de populatie in het onderzoeksgebied.
- Er vindt slechts beperkt registratie van buitenlandse werknemers plaats. Als zij zich al inschrijven dan is er kans dat er niet wordt uitgeschreven. Daarnaast zorgt de wettelijke termijn van 4 maanden bij zowel de arbeidscontracten als bij de huisvesting voor een onjuist beeld van zowel de werkduur als de verblijfsduur. Een buitenlandse werknemer kan continue (maanden/jaren) steeds kortdurend aan het werk zijn bij diverse werknemers, terwijl de opgave is dat diegene korter dan 4 maanden werkt/verblijft. Uit de ervaring van de gemeente Westland, die werkt met een verplichte registratie van alle buitenlandse werknemers die werkzaam zijn binnen de gemeente, lijkt short-stay niet te bestaan.
- Door afrondingen komen de percentages soms niet uit op 100%.

7

¹ SPSS is een softwarepakket om statistische analyses uit te voeren.

1. Onderzoeksverantwoording

1.1 Het kwantitatieve onderzoek onder bedrijven en uitzendbureaus

In dit onderzoeksdeel staan de bedrijven en uitzendbureaus in de vier gemeenten en omliggende gemeenten centraal die werken met buitenlandse werknemers. Doel van dit onderzoek is om de kwantitatieve en kwalitatieve vraagstelling naar huisvesting te beantwoorden: hoeveel buitenlandse werknemers zijn er werkzaam in het onderzoeksgebied en hoe ontwikkelen de aantallen zich naar de toekomst. Alle bedrijven en uitzendbureaus zijn telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek en om de vragen telefonisch te beantwoorden.

Ten behoeve van de uitvoer van dit kwantitatieve onderzoek is er een gestructureerde vragenlijst ontwikkeld.

Dit kwantitatieve onderzoek heeft plaatsgevonden, binnen het volgende geografische gebied:

- In de regio: de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen, Opmeer.
- Buiten de regio: gemeenten Bergen, Langedijk, Medemblik, Enkhuizen, Stede Broec, Drechterland, Hoorn, Koggenland, Heerhugowaard, Heiloo, Alkmaar.

In totaal heeft Conclusr telefonisch gesproken met 3.543 bedrijven en uitzendbureaus. Het bepalen van de penetratie “bedrijven en uitzendbureaus met buitenlandse werknemers” is dus gebaseerd op netto 3.543 screeningsinventarisaties. De beantwoording van de primaire onderzoeksvragen (huisvestingsproblematieken) is gebaseerd op netto 456 interviews, waarvan netto 275 interviews met bedrijven/uitzendbureaus met buitenlandse werknemers en netto 181 interviews met bedrijven zonder buitenlandse werknemers in dienst.

Binnen de bedrijven is gezocht naar de verantwoordelijke voor HR en personeel. Dit was meestal de eigenaar, de HR manager of de administrateur.

Conclusr heeft op voorhand geen bedrijfssectoren uitgesloten voor deelname aan het onderzoek. Dat betekent dat alle bedrijven in de regio gebieden de bruto steekproef vormden. Daarnaast is er van de gemeenten buiten de regio een steekproef van bedrijven genomen.

De datacollectie van het kwantitatieve onderzoek heeft plaatsgevonden vanaf week 42 tot en met week 48 in 2017.

1.2 Het kwalitatieve onderzoek

1.2.1 Gemeenten

Voor dit deel hebben vier groepsgesprekken met de vier deelnemende gemeenten plaatsgevonden. Het doel van dit onderzoek was om kwalitatieve informatie te achterhalen, ter onderbouwing van de resultaten en om diepgaander inzichten te verkrijgen.

1.2.2 Uitzendbureaus

Naast het grootschalige kwantitatieve telefonische onderzoek onder uitzendbureaus waarbij alle uitzendbureaus in het onderzoeksgebied zijn benaderd, heeft er tevens een persoonlijk gesprek met twee grote uitzendbureaus uit de regio plaatsgevonden om zo een beter beeld te krijgen van de huidige situatie omtrent buitenlandse werknemers, alsmede het huisvesten van buitenlandse werknemers.

De informatie uit dit groepsgesprek geeft geen representatief beeld van de in het onderzoeksgebied actieve uitzendbureaus (in tegenstelling tot het grootschalige kwantitatieve onderzoek zoals hierboven beschreven in paragraaf 1.1). Bij het lezen hiervan moet rekening gehouden worden dat dit meningen van twee uitzenders betreft.

1.2.3 Huisvesters

Het doel van dit onderzoek was om kwalitatieve informatie te achterhalen, ter onderbouwing van de resultaten en om diepgaander inzichten te verkrijgen.

Hiervoor hebben in een groepsgesprek vier grotere huisvesters en twee agrariërs die de huisvesting van hun buitenlandse werknemers zelf regelen deelgenomen.

De informatie uit dit groepsgesprek geeft geen representatief beeld van de in het onderzoeksgebied actieve huisvesters, maar de mening van zes huisvesters.

1.2.4 Buitenlandse werknemers

Teneinde de mening en percepties van de buitenlandse werknemers te achterhalen, zijn er 20 Poolse werknemers bevraagd door middel van straatinterviews die hebben plaatsgevonden op diverse locaties. Deze interviews zijn gehouden door een enquêteur van Poolse komaf.

Deze 20 straatinterviews zijn afgenomen teneinde een eerste inzicht te verkrijgen in de percepties van de in het onderzoeksgebied werkzame buitenlandse werknemers. De antwoorden geven geen representatief beeld van alle in het gebied woonachtige buitenlandse werknemers. Tevens kan er gezien het meetmoment (eind november 2017) geconstateerd worden dat er mogelijk geen 'doorsnee' buitenlandse werknemers bevraagd zijn. Bij gesprekken op een groot aantal locaties bleek het gros van de buitenlandse werknemers naar het thuisland te zijn vertrokken.

2. Conclusies

2.1 Conclusies: de kwantitatieve vraag naar huisvesting

2.1.1 Aantal werkzame buitenlandse werknemers

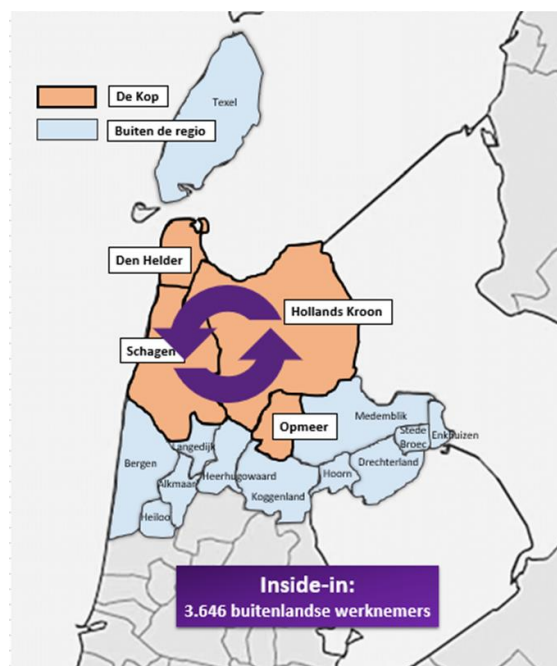
Het totaal aantal buitenlandse werknemers in 2017 dat in De Kop werkt, komt uit op 4.446 buitenlandse werknemers.

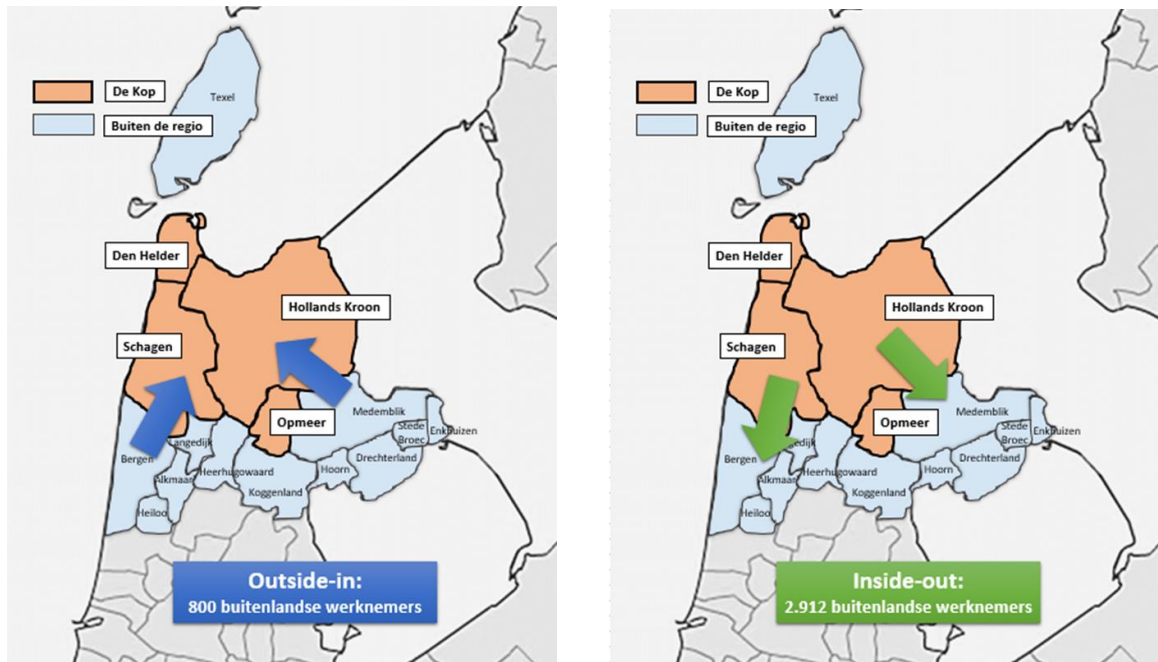
	Wonen in De Kop	Wonen elders	Totaal
Werken in De Kop	3.646	800	4.446
Werken elders	2.912	Onbekend	
	6.563		

Opmerkingen bij bovenstaand schema:

- Op basis van bovenstaande wordt het aantal buitenlandse werknemers dat zowel woont als werkt in De Kop ingeschat op 3.646 (inside-in).
- Er is sprake van ruim 800 buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in De Kop, maar elders wonen (outside-in)
- Er zijn in totaal 2.912 buitenlandse werknemers die weliswaar in De Kop woonachtig zijn, maar buiten de vier gemeenten werken (inside-out).

10





Het aantal gewenste huisvestingsplaatsen voor buitenlandse werknemers in De Kop komt in totaal uit op ongeveer 6.600 (precies: 6.558). Dit getal is als volgt opgebouwd:

- buitenlandse werknemers die zowel wonen als werken in De Kop.
- Ruim 400 huisvestingsplaatsen voor buitenlandse werknemers die wonen in De Kop, maar werkzaam zijn binnen andere dan de drie hieronder gedefinieerde branches.
- 2.912 buitenlandse werknemers die woonachtig zijn in De Kop, maar elders werken (inside-out).

11

2.1.2 Branches

Van de 4.446 buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in De Kop, zijn er ruim 4.000 (precies: 4.046) actief in de agrarische sector, bouw en industrie. In totaal is dus ruim 90% van de buitenlandse werknemers werkzaam in deze drie branches.

Het aantal van 4.046 buitenlandse werknemers is met 10% verhoogd (400 buitenlandse werknemers), dit zijn buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in andere branches dan de drie genoemde.

2.1.3 Typen buitenlandse werknemers naar verblijfsduur

Volgens de bedrijven heeft 45% van de buitenlandse werknemers een short-stay verblijf; 28% een mid-stay verblijf en 27% heeft een long-stay verblijf.²

Bij de uitzendbureaus hebben minder buitenlandse werknemers, namelijk 33% een short-stay verblijf; hebben meer buitenlandse werknemers een mid-stay verblijf (43%) en heeft 25% van de buitenlandse werknemers een long-stay verblijf.

2.1.4 Verdeling per gemeente

	Benodigde huisvesting capaciteit	Opgave vergunde huisvesting	Niet vergunde huisvesting (verschil)
Opmeer	300	plusminus 265	35
Schagen	2.055	plusminus 900	1.155
Den Helder	720	plusminus 370	350
Hollands Kroon	3.525	plusminus 1.945	1.580
Totaal	6.600	plusminus 3.480	3.120

12

Binnen genoemde vier gemeenten is naar eigen opgave sprake van ongeveer 3.500 vergunde huisvestingsplaatsen, waaruit kan worden afgeleid dat het contingent vergunde huisvestingsplaatsen in de komende periode met 3.120 zou moeten groeien.

Het gewenste aantal legale huisvestingsplaatsen binnen De Kop komt uit op zo'n 6.600. En daarmee komt het aantal mogelijk te realiseren huisvestingsplaatsen zodat alles vergund is, uit op ruim 3.100. Volgens opgave van de vier gemeenten zelf zijn er in totaal 1.793 buitenlandse werknemers ingeschreven in de kop. De verdeling naar gemeenten is als volgt: Den Helder: 300 buitenlandse werknemers; Hollands Kroon: 877; Opmeer: 200 en Schagen: 416 buitenlandse werknemers.

² Definities: short-stay is gedefinieerd als een kortdurend verblijf, dit kan dagen, tot enkele weken tot enkele maanden zijn. Mid-stay is gedefinieerd als een verblijf vanaf 6 maanden tot ongeveer 2 tot 3 jaar. Dit zijn meestal huisvestingsplaatsen die meer ruimte, comfort en privacy hebben dan short-stay. Long-stay is een vorm van huisvesting voor buitenlandse werknemers die meer dan 2 tot 3 jaar hier verblijven. Long-stay betreft reguliere huisvestingsplekken, maar dan specifiek voor de buitenlandse werknemers.

2.1.5 Ontwikkelingen

Kijkend naar de toekomst (tot en met het jaar 2020) wordt door de ogen van de ondernemers niet verwacht dat het aantal buitenlandse werknemers in De Kop sterk zal gaan groeien.

Zoals blijkt wordt voor 2018 een groei van 6,6% voorzien in de inzet van buitenlandse werknemers hetgeen in absolute aantallen neerkomt op een groei van ongeveer 300 huisvestingsplaatsen. Na een niet nader te verklaren geringe daling met naar schatting 100 arbeidsplaatsen voor buitenlandse werknemers in 2019, en een geringe stijging in 2020 zal er op basis van huidige inzichten sprake zijn van een groei in inzet van buitenlandse werknemers van ruim 400 in vergelijking met de situatie in 2017. Het totaal aan huisvestingsplaatsen komt daarmee op ongeveer 7.000 in 2020.

2.2 Conclusies: de kwalitatieve vraag naar huisvesting

2.2.1 Buitenlandse werknemers

De 20 buitenlandse werknemers waarmee gesproken is, hebben als ze het zelf voor het zeggen zouden hebben, allemaal behoefte aan een eigen woning waar alleen of met partner of gezin samengeleefd kan worden. Feitelijk geeft niemand er de voorkeur aan om met anderen in één huis te wonen waarbij ruimtes en voorzieningen gedeeld moeten worden.

Van de 20 buitenlandse werknemers hoeven er 14 geen woonvoorzieningen te delen. De overige buitenlandse werknemers wonen wel samen met anderen, niet zijnde partner of familie. Zij wonen bijvoorbeeld in kamers of chalets en beoordelen dit als een onwenselijke situatie. Zij zijn hierover niet tevreden: ze wonen ver af van kernen en voelen hierdoor een afstand tot wat zij noemen: 'een normaal leven'. Daarmee bedoelen ze dat ze in ieder geval voor wat betreft woongemak en locatie onderdeel van normale wijken willen zijn.

De aangeboden huisvesting (niet zijnde de eigen woningen), worden door de buitenlandse werknemers als ondermaats gekwalificeerd. Het betreft hier kwalitatieve aspecten zoals vervallen woonruimten. Indien er met anderen samengeleefd moet worden, worden er opmerkingen gemaakt over te weinig sanitaire voorzieningen voor te veel mensen. Eén persoon kon dit uit eigen ervaring vertellen.

Van de buitenlandse werknemers die gesproken zijn, weegt het belang van het verdienen van geld en het daarmee opbouwen van een bestaan, zwaarder dan de locatie of het type woonruimte.

Desgevraagd speelt de rol van de kwaliteit van de woonruimte, een ondergeschikte rol aan de keuze om in Nederland te verblijven.

2.2.2 Bedrijven en uitzendbureaus

Van de bedrijven die met buitenlandse werknemers werken vindt een kwart de huisvesting goed geregeld; 5% vindt dat het redelijk geregeld is. Andere associaties zijn minder positief en focussen op kwantiteit en kwaliteit: schandalig (9%), er is een tekort aan huisvesting (9%), huisvesting is een probleem (8%). Een deel van de bedrijven schuift (de verantwoordelijkheid) af naar derden: 14%

vindt huisvesting zaak van de uitzendbureaus, nog eens 9% is van mening dat er veel onduidelijkheid is vanuit gemeenten rondom huisvesting van buitenlandse werknemers.

Van de uitzendbureaus vindt 7% dat er te weinig huisvesting is. Nog eens 7% denkt dat buitenlandse werknemers een eigen woning hebben. Ook zegt 7% van de uitzendbureaus dat er te veel mensen in een woning zitten. 3% vindt huisvesting goed geregeld en nog eens 3% vindt het schandig geregeld. Een schatting van de uitzendbureaus is dat 21% van de buitenlandse werknemers een zelfstandige woonruimte heeft; 79% deelt woonruimte met anderen.

2.2.3 Gemeenten

Volgens de gemeente Den Helder is handhaving van het huidige type huisvesting gewenst. Dit is huisvesting bij de agrariërs.

Gemeente Opmeer: grootschalige locaties nabij centrumvoorzieningen, mits deze voldoen aan de regelingen zoals door de provincie geformuleerd. Ook bij agrarische bedrijven.

Gemeente Schagen: een voorkeur voor huisvesting bij de agrariërs. Maar ook huisvesting binnen de bebouwde kom, want dan zitten buitenlandse werknemers dicht bij voorzieningen en niet in onbevolkt agrarisch gebied. Huisvesting in oude hotels, mits goed geregeld.

Gemeente Hollands Kroon: voortzetting van de huidige aanpak: ruimte geven aan agrariërs.

2.2.4 Ontwikkelaars

De ontwikkelende partijen hebben hier geen eenduidig antwoord op gegeven.

In de gesprekken met de huisvesters is met name ingegaan op de kwantitatieve behoefte aan huisvesting en hoe deze behoefte in te lossen. Niet zozeer op de vraag aan welk type huisvesting behoefte is. Huisvesters willen huisvestingsplaatsen ontwikkelen.

2.2.5 Ontwikkelingen

Uitgaande van de gesprekken die gevoerd zijn met buitenlandse werknemers zelf, kan uitgegaan worden van long-stay richting de reguliere woningmarkt. Voor kortere verblijfsduur geen helder beeld.

2.3 Conclusies: het huidige aanbod van huisvesting

Een schatting van de werkgevers is dat 28% van alle buitenlandse werknemers een zelfstandige woonruimte heeft. De overige 72% zou dus geen zelfstandige woonruimte hebben, zij delen woonruimten met anderen dan familie.

3. De kwantitatieve vraag naar huisvesting

3.1 Buitenlandse werknemers werkzaam in De Kop

Aan alle bedrijven die hebben deelgenomen in het onderzoek is de vraag voorgelegd in hoeverre zij in 2017 gebruik hebben gemaakt of nog steeds maken van de inzet van buitenlandse werknemers, hetzij in loondienst danwel middels een detacheerder, uitzendbureau of in de vorm van een zzp-constructie. Deze vraag was bedoeld om de penetratie 'aanwezigheid van buitenlandse werknemers' binnen bedrijven te kunnen bepalen. Uiteindelijk zijn hierop ook de doorrekeningen gemaakt naar de gehele populatie bedrijven in het onderzoeksgebied.

Op basis van het telefonische onderzoek, waarbij de aanwezigheid van buitenlandse werknemers binnen bedrijven is vastgesteld, kan worden geconcludeerd dat het aandeel buitenlandse werknemers in de branches: landbouw, tuinbouw, veeteelt, visserij, bouw en industrie (meer specifiek: voedingsindustrie; delfstofwinning en energievoorziening en metaal industrie) ruim 90% van de totale populatie bedrijven met buitenlandse werknemers binnen De Kop verklaren. In enkele gevallen is sprake van de aanwezigheid van buitenlandse werknemers binnen andere branches, zoals de groothandel, transport en zakelijke dienstverlening, dit betreft de resterende 10%.

Op de vraag naar het in dienst hebben of inhuren van buitenlandse werknemers, geeft 8,18% van alle bevroegde bedrijven in de agrarische sector, bouw en industrie in De Kop aan, dat ze in 2017 van de inzet van buitenlandse werknemers gebruik hebben gemaakt of nog steeds maken³.

In onderstaande tabel is de penetratie te zien van bedrijven die met buitenlandse werknemers werken of werkten in 2017; uitgesplitst naar branche en werknemersklasse.

Penetratie van buitenlandse werknemers per branche en grootteklasse

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal
Agrarische sector	17,19%	15,44%	42,86%	64,71%	63,64%	21,04%
Bouw	0,23%	4,00%	4,88%	20,00%	13,33%	2,12%
Industrie	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%	21,43%	2,33%
Totaal	5,42%	7,44%	13,76%	25,00%	25,53%	8,18%

³ Een volledig overzicht per branche en werknemersklasse is te vinden in bijlage 1: Inventarisatie buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen.

In het schema op de vorige pagina is te zien dat naarmate een bedrijf groter in omvang is voor wat betreft het aantal werknemers, de kans tot inzet van buitenlandse werknemers groter wordt. Gemiddeld maken bedrijven met meer dan 10 werknemers in ruim een kwart van de gevallen gebruik van de inzet van buitenlandse werknemers. Met name de agrarische sector wijkt over de gehele linie af, hier is de inzet van buitenlandse werknemers hoger dan de andere branches.

Door de penetratiecijfers op de vorige pagina door te rekenen naar het totale aantal bedrijven per branche en werknemersklasse in het onderzoeksgebied, kan een inschatting gegeven worden van het totale aantal buitenlandse werknemers dat werkzaam is in de vier gemeenten.

Uit onderstaand overzicht blijkt dat er in de drie genoemde branches waarbinnen naar schatting ruim 90% van de populatie buitenlandse werknemers werkzaam is, in totaal 4.046⁴ buitenlandse werknemers werkzaam zijn, verdeeld volgens onderstaand schema.

2017: Totaal aantal buitenlandse werknemers die in de 4 gemeenten werken: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	1.106	775	650	450	776	3.757	92,9%
Bouw	24	99	7	20	32	182	4,5%
Industrie	0	0	0	33	75	108	2,7%
Totaal 3 branches	1.130	874	657	503	883	4.046	
Overige branches						400	
Totaal alle branches						4.446	

16

De overige 10% buitenlandse werknemers zijn werkzaam in andere dan de drie genoemde branches. Hiervoor is een correctie naar boven doorgevoerd van 10%. Het totale aantal buitenlandse werknemers werkzaam binnen De Kop wordt hiermee ingeschat op 4.046 + 400 is 4.446.

⁴ Voor de populaties waarop de berekeningen gebaseerd zijn en de werkwijze voor de extrapolatie, wordt verwezen naar Bijlage 1: Inventarisatie buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen.

3.2 Verblijfsduur

Bij de bedrijven hebben de meeste buitenlandse werknemers die bij hen in dienst zijn een short-stay verblijf (45% van de buitenlandse werknemers). Het aantal buitenlandse werknemers dat een mid-stay verblijf heeft is 28% en 27% heeft een long-stay verblijf, aldus de bedrijven.⁵

Bij de uitzendbureaus hebben minder buitenlandse werknemers, namelijk 33%, een short-stay verblijf; hebben meer buitenlandse werknemers een mid-stay verblijf (43%) en heeft 25% van de buitenlandse werknemers een long-stay verblijf.

3.3 Verdeling per gemeente

Van de 4.446 buitenlandse werknemers werkzaam in De Kop, zijn er ruim 800 buitenlandse werknemers elders woonachtig, niet zijnde in De Kop. Dit onderzoeksgegeven impliceert dat er binnen De Kop sprake is van ruim 3.646 buitenlandse werknemers die daar zowel wonen als werken. Deze onderzoeksresultaten gecombineerd leiden tot de volgende vaststellingen:

- Binnen De Kop is er sprake van 4.046 werkzame buitenlandse werknemers in de drie branches.
- Dit is verhoogd met 10%, dit zijn buitenlandse werknemers die werkzaam zijn binnen andere branches en wonen in De Kop. Hiermee wordt het aantal buitenlandse werknemers werkzaam binnen De Kop ingeschat op 4.446.
- Het aantal buitenlandse werknemers dat zowel woonachtig alsmede werkzaam is binnen De Kop ingeschat op 3.646 buitenlandse werknemers (inside-in).
- Zo'n 800 van deze populatie binnen De Kop werkzame buitenlandse werknemers, is woonachtig buiten De Kop (outside-in).
- Daarnaast wordt ingeschat dat er sprake is van ruim 2.912 buitenlandse werknemers die woonachtig zijn binnen De Kop maar elders werkzaam zijn (inside-out).
- Hiermee komt het gewenste aantal vergunde huisvestingsplaatsen binnen De Kop uit op zo'n 6.600 huisvestingsplaatsen (inside-in plus inside-out).

17

⁵ Definities: short-stay is gedefinieerd als een kortdurend verblijf, dit kan dagen, tot enkele weken tot enkele maanden zijn. Mid-stay is gedefinieerd als een verblijf vanaf 6 maanden tot ongeveer 2 tot 3 jaar. Dit zijn meestal huisvestingsplaatsen die meer ruimte, comfort en privacy hebben dan short-stay. Long-stay is een vorm van huisvesting voor buitenlandse werknemers die meer dan 2 tot 3 jaar hier verblijven. Long-stay betreft reguliere huisvestingsplekken, maar dan specifiek voor de buitenlandse werknemers.

Indien dit contingent van 6.600 gewenste (legale) huisvestingsplaatsen over de vier doelgemeenten worden verdeeld, leidt dit tot onderstaand overzicht. Hierbij wordt aangetekend dat de groep buitenlandse werknemers inside-out (woonachtig binnen De Kop en werkzaam buiten de regio) min of meer gelijkmatig over de 4 gemeenten is verdeeld, conform de groep buitenlandse werknemers die zowel werkzaam als woonachtig zijn binnen De Kop. Voor de gemeente Opmeer is in deze berekening een lichte verhoging doorgevoerd om redenen van het feit dat Opmeer vaker als woonplaats dan werklocatie door buitenlandse werknemers wordt ingezet.

	Benodigde huisvesting capaciteit	Opgave vergunde huisvesting	Niet vergunde huisvesting (verschil)
Opmeer	300	plusminus 265	35
Schagen	2.055	plusminus 900	1.155
Den Helder	720	plusminus 370	350
Hollands Kroon	3.525	plusminus 1.945	1.580
Totaal	6.600	plusminus 3.480	3.120

Binnen genoemde 4 gemeenten is naar eigen opgave sprake van bijna 3.500 vergunde huisvestingsplaatsen, waaruit kan worden afgeleid dat het contingent vergunde huisvestingsplaatsen in de komende periode met 3.120 zou moeten groeien.

Het gewenste aantal legale huisvestingsplaatsen binnen De Kop komt dus uit op zo'n 6.600 huisvestingsplaatsen. En daarmee komt het aantal mogelijk te realiseren huisvestingsplaatsen zodat alles vergund is, uit op ruim 3.100.

18

3.4 Ontwikkelingen

3.4.1 Arbeidsmarktproblematieken en technologische ontwikkelingen

Er is gevraagd welke verwachtingen bedrijven tot 2020 hebben van de invloed van technologische ontwikkelingen op het aantal buitenlandse werknemers dat nodig is voor de uitvoering van de bedrijfsvoering. Voor 90% van de bedrijven is hun verwachting dat er geen technologische ontwikkelingen tot 2020 zullen plaatsvinden die een effect gaan hebben op het aantal buitenlandse werknemers dat zij nodig hebben. 8% denkt dat er door deze ontwikkelingen minder buitenlandse werknemers nodig zullen zijn, 2% verwacht door deze technologische ontwikkelingen juist meer buitenlandse werknemers nodig te gaan hebben.

3.4.2 Oorzaak behoefte aan meer buitenlandse werknemers

Bedrijven die met buitenlandse werknemers werken en verwachten dat ze naar 2020 meer buitenlandse werknemers nodig zullen gaan hebben (2%), geven als belangrijkste reden hiervoor economische groei (37%). 35% zegt dat er meer buitenlandse werknemers nodig zijn omdat Nederlandse werknemers het werk niet willen uitvoeren. Ook wordt door 11% van de bedrijven aangegeven dat Nederlandse werknemers door economische groei snel een andere baan zullen vinden, waardoor zij zich moeten wenden tot de inzet van meer buitenlandse werknemers. Nog eens 10% noemt krapte op de arbeidsmarkt in het algemeen als belangrijkste factor voor de inzet van meer buitenlandse werknemers.

3.5 Behoeft tot 2020

Aan alle bedrijven is de vraag voorgelegd wat de verwachte vraag naar buitenlandse werknemers voor de jaren 2018 tot en met 2020 zal zijn. Vastgesteld kan worden dat bedrijven die in 2017 geen gebruik van de inzet van buitenlandse werknemers maakten, dat naar hun eigen verwachting in de komende 3 jaar ook niet zullen gaan doen.

Bedrijven die momenteel wel gebruik maken van de inzet van buitenlandse werknemers verwachten geen sterke stijging in de inzet van aantallen buitenlandse werknemers in de komende 3 jaar. Ter volledigheid is nogmaals het huidige aantal buitenlandse werknemers dat eerder in dit rapport werd gepresenteerd, weergegeven.

19

2017: Totaal aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten in De Kop

	1 Werk- nemer	2 tot 5 werknemer s	5 tot 10 werknemer s	10 tot 20 werknemer s	20+ werknemer s	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	1.106	775	650	450	776	3757	92,9%
Bouw	24	99	7	20	32	182	4,5%
Industrie	0	0	0	33	75	108	2,7%
Totaal 3 branches	1.130	874	657	503	883	4.046	

Zoals blijkt uit onderstaande schema's, wordt voor 2018 een groei van 6,6% voorzien in de inzet van buitenlandse werknemers. Dit komt in absolute aantallen neer op een groei van ongeveer 300 huisvestingsplaatsen. Na een niet nader te verklaren geringe daling met naar schatting 100 arbeidsplaatsen voor buitenlandse werknemers in 2019, zal er op basis van huidige inzichten sprake zijn van een groei in inzet van buitenlandse werknemers van ruim 400 in vergelijking met de situatie in 2017. Het totaal aan huisvestingsplaatsen komt daarmee op ongeveer 7.000 in 2020.⁶

2018: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten in De Kop

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	1.109	719	601	531	874	3.834	88,9%
Bouw	0	177	15	27	46	264	6,1%
Industrie	0	0	0	21	196	217	5,0%
Totaal	1.109	896	616	579	1.115	4.315	

2019: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten in De Kop

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	934	693	596	625	976	3.824	90,7%
Bouw	0	177	15	27	38	256	6,1%
Industrie	0	0	0	21	117	138	3,3%
Totaal	934	869	611	674	1.131	4.218	

2020: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten in De Kop

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	1.124	724	596	621	1.015	4.080	91,3%
Bouw	0	177	15	27	38	256	5,7%
Industrie	0	0	0	18	117	135	3,0%
Totaal	1.124	901	611	666	1.170	4.471	

⁶ Deze inschattingen zijn gemaakt op basis van de drie branches waarbinnen 90% van de buitenlandse werknemers werkzaam is. Er is hierop geen correctie van 10% doorgevoerd.

4. De kwalitatieve vraag naar huisvesting

Aan welk type huisvesting is behoefte volgens de verschillende partijen.

4.1 Buitenlandse werknemers

In november 2017 hebben in totaal 20 straatinterviews met Poolse buitenlandse werknemers plaatsgevonden op verschillende locaties in het onderzoeksgebied.

15 van de 20 buitenlandse werknemers zijn tevreden met de woon- en leefsituatie in Nederland. (Denken aan) vertrek terug naar het thuisland wordt dan ook niet primair ingegeven door onvrede met de huidige situatie, maar veel meer door heimwee naar het thuisland en plannen die men vooraf had gedefinieerd, te weten: hard werken, sparen en in het thuisland een woning kopen voor het gepensioneerde deel van het leven. 5 buitenlandse werknemers zijn ontevreden met hun woonruimte.

De buitenlandse werknemers hebben als ze het zelf voor het zeggen zouden hebben, eigenlijk allemaal behoefte aan een eigen woning waar alleen of met partner of gezin samengeleefd kan worden. Feitelijk geeft niemand er de voorkeur aan om met anderen in één huis te wonen waarbij ruimtes en voorzieningen gedeeld moeten worden.

14 buitenlandse werknemers hoeven geen woonvoorzieningen te delen. Desgevraagd wonen 5 van hen momenteel in een reguliere woning, 5 in een appartementencomplex en 4 zijn woonachtig op het terrein van de werkgever (niet zijnde een uitzendbureau).

De overige buitenlandse werknemers wonen samen met anderen, niet zijnde partner of familie. Zij wonen bijvoorbeeld in kamers of chalets en beoordelen dit als een onwenselijke situatie. Zij zijn hierover niet tevreden: ze wonen ver af van kernen en voelen hierdoor een afstand tot wat zij noemen: 'een normaal leven'. Daarmee bedoelen ze dat ze in ieder geval voor wat betreft woongemak en locatie onderdeel van normale wijken willen zijn.

De aangeboden huisvesting (niet zijnde de eigen woningen), worden door de buitenlandse werknemers als ondermaats gekwalificeerd. Het betreft hier kwalitatieve aspecten zoals vervallen woonruimten. Indien er met anderen samengeleefd moet worden, worden er opmerkingen gemaakt over te weinig sanitaire voorzieningen voor te veel mensen. Eén persoon kon dit uit eigen ervaring vertellen. Daarbij konden alle respondenten voorbeelden van anderen noemen waar het gaat om de staat van de huisvesting. Buitenlandse werknemers die wel een eigen woning hebben zijn zeer tevreden over de kwaliteit.

Desgevraagd vinden de meeste buitenlandse werknemers dat niet zij zelf, maar de werkgever of het uitzendbureau, verantwoordelijk is voor hun huisvesting. Slechts één respondent vond huisvesting de eigen verantwoordelijkheid. Geld verdienen en het daarmee opbouwen van een bestaan, weegt

zwaarder dan de locatie of het type woonruimte. De rol van de kwaliteit van de woonruimte speelt een ondergeschikte rol aan de keuze om in Nederland te verblijven.

4.2 Bedrijven en uitzendbureaus

Volgens 36% van de bedrijven is er tot 2020 de meeste behoefte aan short-stay locaties, 37% van de bedrijven denkt aan mid-stay en verwacht 27% long-stay.⁷

De uitzendbureaus verwachten ongeveer hetzelfde: 38% van de uitzendbureaus verwacht naar de toekomst tot 2020 toe dat er vanuit de buitenlandse werknemers een grotere behoefte gaat ontstaan naar mid-stay. 35% denkt dat de behoefte juist short-stay zal betreffen en 27% van de uitzendbureaus verwacht dat de buitenlandse werknemers tot 2020 het meeste behoefte hebben aan long-stay.

Perceptie op huisvesting

Aan de bedrijven is gevraagd hoe zij de huisvesting van buitenlandse werknemers zouden typeren. Enerzijds wordt deze vraag vanuit het woongemak voor de buitenlandse werknemers gezien, andere bedrijven gaan in op de kwantiteit van huisvesting. Op totaalniveau geeft 23% van de bedrijven als antwoord dat huisvesting 'goed' geregeld is, 6% vindt dat huisvesting 'redelijk' geregeld is. En een groot deel noemt aspecten die samenhangen met de kwaliteit van de huisvesting: 8% geeft aan dat er te veel buitenlandse werknemers per woning gevestigd zijn, 10% is van mening dat huisvesting 'schandalig' geregeld is en nog eens 10% van de werkgevers geeft aan dat er te weinig huisvesting beschikbaar is.

7% van de uitzendbureaus geeft aan dat buitenlandse werknemers veelal zelf hun eigen woning hebben geregeld en daarmee is hun perceptie dat huisvesting goed geregeld is. Anderen zeggen dat er te weinig huisvesting is en dat er te veel mensen in één woning wonen (beide aspecten 7%). 3% van de uitzendbureaus vindt dat huisvesting van buitenlandse werknemers 'schandalig' geregeld is. Nog eens 3% vindt dat het 'redelijk' geregeld is en evenveel uitzendbureaus vinden dat huisvesting 'goed' geregeld is.

Volgens de uitzendbureaus beschikt 21% van de bij hen werkzame buitenlandse werknemers over een zelfstandige woonruimte, 79% deelt de woonruimte met anderen.

⁷ Definities: short-stay is gedefinieerd als een kortdurend verblijf, dit kan dagen, tot enkele weken tot enkele maanden zijn. Mid-stay is gedefinieerd als een verblijf vanaf 6 maanden tot ongeveer 2 tot 3 jaar. Dit zijn meestal huisvestingsplaatsen die meer ruimte, comfort en privacy hebben dan short-stay. Long-stay is een vorm van huisvesting voor buitenlandse werknemers die meer dan 2 tot 3 jaar hier verblijven. Long-stay betreft reguliere huisvestingsplekken, maar dan specifiek voor de buitenlandse werknemers.

4.3 Gemeenten

Gemeente Den Helder

- Handhaving van het huidige type huisvesting: huisvesting bij de agrariërs.

Gemeente Opmeer

- Grootschalige locaties moeten voldoen aan de regelingen zoals door de provincie geformuleerd. Het is haast noodzakelijk en misschien wel de beste oplossing gezien de hoge nood. In ieder geval wel in de nabijheid van centrumvoorzieningen.
- Vrijkomende agrarische grond: op deze wijze komen er veel locaties vrij die uiteindelijk niet meer ingevuld worden. Deze zouden gebruikt kunnen worden voor het huisvesten van buitenlandse werknemers.

Gemeente Schagen

- De bedrijven die legale huisvesting aanbieden hebben het op zich netjes voor elkaar. Daarom is de voorkeur dat buitenlandse werknemers door de agrariërs zelf gehuisvest worden. Huisvesting binnen de bebouwde kom biedt voordelen, want dan zitten buitenlandse werknemers dicht bij voorzieningen en niet in onbevolkt agrarisch gebied. Maar binnen de bebouwde kom staan panden zonder buitenruimte, wat ook een onwenselijke situatie is.
- Huisvesting in oude hotels indien deze niet te gedateerd zijn, is een optie. Verschillende zaken zijn dan goed geregeld, zoals bijvoorbeeld de brandveiligheid.

23

Gemeente Hollands Kroon

- Voortzetting van de huidige aanpak: ruimte geven aan agrariërs om locaties voor maximaal 40 buitenlandse werknemers op hun terrein te organiseren, zoals Agriport en het Joods Werkdorp.

4.4 Ontwikkende partijen

De ontwikkelende partijen hebben hier geen eenduidig antwoord op gegeven.

In de gesprekken met de huisvesters is met name ingegaan op de kwantitatieve behoefte aan huisvesting en hoe in deze behoefte te voorzien. Niet zozeer op de vraag aan welk type huisvesting behoefte is. Huisvesters willen huisvestingsplaatsen ontwikkelen.

4.5 Ontwikkelingen

Hoe ontwikkelt de vraag naar het type huisvesting zich in de toekomst. Uitgaande van de gesprekken die gevoerd zijn met buitenlandse werknemers zelf, kan uitgegaan worden van long-stay richting de reguliere woningmarkt. Voor kortere verblijfsduur is er geen helder beeld verkregen.

5. Het huidige aanbod aan huisvesting

5.1 Typen huisvesting

Aan de bedrijven is gevraagd hoe zij denken dat de buitenlandse werknemers gehuisvest zijn. De inschatting van de bedrijven met betrekking tot het al dan niet hebben van een zelfstandige woonruimte voor de buitenlandse werknemers, is dat 28% van alle buitenlandse werknemers een zelfstandige woonruimte⁸ heeft en 72% niet.

Ook is gevraagd een schatting te geven in wat voor soort woningen de buitenlandse werknemers wonen die bij de bedrijven in loondienst zijn. Onderstaand schema laat de verdeling zien hoe de buitenlandse werknemers volgens de bedrijven en volgens de uitzendbureaus zijn gehuisvest.

Woonruimte	Volgens bedrijven	Volgens uitzendbureaus
Reguliere woonruimte	50%	21%
Chalets / woonunits	18%	5%
Wooneenheden in gebouwencomplex	17%	17%
Hotel / pension	5%	10%
Kamergewijze verhuur / logies	4%	40%
Vakantie / recreatiepark	3%	7%
Overige woonvormen	3%	

24

5.2 Huisvestinglocaties

Bij 66% van de bedrijven wonen de voor hen werkzame buitenlandse werknemers binnen de gemeente waar het bedrijf gevestigd is. Bij 24% van de bedrijven wonen de buitenlandse werknemers in een gemeente in de regio: Den Helder, Hollands Kroon, Schagen of Opmeer, niet zijnde in de eigen gemeente. En bij 8% van de bedrijven wonen ze buiten de regio, maar wel in de provincie Noord-Holland. Bij 2% van de bedrijven wonen de bij hen werkzame buitenlandse werknemers buiten de provincie Noord-Holland.

⁸ Hierbij is er geen sprake van gedeelde voorzieningen.

Doorgerekend naar de buitenlandse werknemers betekent dit het volgende:

Huisvesting	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Opmeer
Enkel binnen de gemeente waar deze vestiging gevestigd is	78%	51%	85%	40%
Indien niet in de eigen gemeente maar wel in de regio: Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer	11%	38%	6%	51%
Buiten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer, maar wel binnen de provincie Noord-Holland	0%	8%	9%	3%
Buiten de provincie Noord-Holland	11%	3%	0%	6%

5.3 Verschillen per gemeente

De deelnemende gemeenten hebben geen volledig inzicht in aantallen buitenlandse werknemers die wonen en/of werken binnen hun gemeentelijke grenzen. De belangrijkste reden hiervoor is dat niet alle buitenlandse werknemers in de gemeentelijke basisadministratie ingeschreven staan. De onderstaande 4 factoren zijn hieraan debet:

25

1. Wettelijk gezien moet een ingezetene zich inschrijven als deze voornemens is langer dan 4 maanden in Nederland te wonen.

- Gemeente Den Helder: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 300. Opmerking hierbij: van de 350 buitenlandse werknemers die voor huisvesting in beeld zijn (zij zijn geteld bij de diverse locaties), staan er weinig ingeschreven omdat ze aangeven korter te blijven. Er is beperkt sprake van constatering van niet-vergunde huisvesting, ongeveer 5 gevallen/ personen per jaar.
- Gemeente Hollands Kroon: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 877. Buitenlandse werknemers die een verblijf hebben van korter dan 3 maanden hoeven zich niet in te schrijven en zij zijn ook niet meegenomen in de telling. En dan zijn er uiteraard ook buitenlandse werknemers die er langer zijn, maar niet geregistreerd zijn.
- Gemeente Opmeer: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 200. De aantallen kunnen mogelijk vertroebeld zijn omdat niet alle ingeschrevenen per se arbeidsmigrant zijn.
- Gemeente Schagen: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 416. De aantallen kunnen vertroebeld zijn omdat niet alle ingeschrevenen per definitie buitenlandse werknemer zijn.

2. Buitenlandse werknemers hebben een hoge mobiliteit: ze zijn bijvoorbeeld werkzaam in meerdere gemeenten, veelal voor een kortere periode dan de wettelijke termijn.

- Gemeente Den Helder: de hoge mobiliteit van de buitenlandse werknemers speelt in Den Helder geen grote rol. Er zijn 350 buitenlandse werknemers waarvan de gemeente zeker weet dat ze in Den Helder werken en wonen. Buitenlandse werknemers wonen met name op locaties van de werkgevers, door de werkgever georganiseerd en gefaciliteerd en in eigendom van de werkgever. Deze buitenlandse werknemers mogen niet langer dan 3 maanden aaneengesloten wonen in een dergelijke faciliteit.
- Gemeente Hollands Kroon: Agriport oefent in toenemende mate grote aantrekkingskracht uit op buitenlandse werknemers die in andere gemeenten wonen. Zo is er bijvoorbeeld een grote pendeldienst van Hoorn naar Agriport.
- Gemeente Opmeer: veel buitenlandse werknemers wonen in Opmeer, maar werken in Hollands Kroon. Degenen die in Opmeer wonen zijn dus veelal werkzaam buiten de gemeente. De meeste buitenlandse werknemers die bijvoorbeeld in het Slothuis (Polenhotel) wonen zijn werkzaam in Agriport (Hollands Kroon). Slothuis is een voormalig verzorgingshuis waarin 160 personen worden gehuisvest. Dit is een kortdurend verblijf (minder dan 4 maanden) dus zij staan grotendeels niet ingeschreven. In dit kader vraagt gemeente Opmeer zich af: wij kunnen hier nog wel meer gaan bieden, maar dat doen we dan eigenlijk voor andere gemeenten. Voor de arbeidsmigrant is het goed in te schrijven om van regelingen gebruik te mogen maken.
- Gemeente Schagen: de hoge mobiliteit van buitenlandse werknemers speelt zeker een rol. Er zijn buitenlandse werknemers die in Schagen wonen maar niet binnen de grenzen werken, en andersom, ook van buiten de provincie. Daarom moet er wat aan de huisvesting gedaan worden, anders wonen ze straks te ver weg en komen ze niet meer in het gebied werken.

26

3. Administratieve besloemingen

- Gemeente Hollands Kroon: ambtenaren geven aan dat veel buitenlandse werknemers zich van het uitzendbureau niet mogen inschrijven bij de gemeente, dit is zelfs in hun contracten vastgelegd.
- Gemeente Opmeer: ingeschreven buitenlandse werknemers en hun werkgevers moeten meebetalen aan gemeentelijke belastingen. Wellicht is dit ook een reden waarom buitenlandse werknemers zich niet (laten) inschrijven.

4. Onvoldoende aandacht voor buitenlandse werknemers binnen de gemeentelijke administratie

- Voor alle gemeenten geldt dat informatie met betrekking tot inschrijving en huisvesting van buitenlandse werknemers incidenteel of projectmatig, in ieder geval niet structureel, wordt verzameld. Den Helder is voorloper en heeft hieromtrent in 2017 een project opgezet.

5.4 Niet-vergunde huisvesting

Bij de bedrijven en uitzendbureaus is de omvang van niet-vergunde huisvesting niet onderzocht. Dit thema is wel in de groepsgesprekken met de gemeenten ter sprake gekomen.

Gemeente Schagen

Er zijn appartementen en recreatieparken waarin buitenlandse werknemers in strijd met de regels worden gehuisvest. Dit wordt niet gedoogd, er wordt gehandhaafd, er lopen rechtszaken en er zijn dwangsommen opgelegd om de niet-vergunde situatie op te (laten) heffen. Ook zijn er buitenlandse werknemers verplaatst naar hotels, maar dit is ook niet-vergund indien hier geen vergunning voor is verleend. Er zijn daarnaast bedrijven die niet-vergunde units op het terrein hebben neergezet en mensen die in schuren zitten.

Gemeente Hollands Kroon

Veel niet-vergunde huisvestingsplaatsen op campings. Maar ook bij bedrijven, in schuren, in caravans en gewone woningen. Een ruwe schatting gaat uit van honderden buitenlandse werknemers die niet-vergund wonen.

Gemeente Opmeer

Er zijn 2 recreatieparken binnen de gemeentelijke grenzen. Eén met 300 plaatsen en één met 50. Op de grotere staan ook stacaravans die vaak voor die doeleinden worden gekocht en verhuurd. Hier wordt op gecontroleerd.

Er is een beleidsnota handhaving opgesteld, waarin controles plaatsvinden op buitenlandse werknemers. En ook de vergunde situaties worden jaarlijks gecontroleerd.

27

5.5 Handhaving

Uit de groepsgesprekken die hebben plaatsgevonden met afgevaardigden van de vier gemeenten, is duidelijk geworden dat niet-vergunde huisvesting niet gedoogd wordt.

Bijlage 1: Inventarisatie buitenlandse werknemers en huisvestingsplaatsen

B1.1 Totale populatie bedrijven in De Kop

Op basis van het aandeel buitenlandse werknemers naar brancheactiviteit wordt vastgesteld dat de branches: landbouw, tuinbouw, veeteelt, visserij, bouw en industrie (meer specifiek: voedingsindustrie; delfstofwinning en energievoorziening en metaal industrie) ruim 90% van de totale populatie bedrijven met buitenlandse werknemers binnen De Kop verklaren.

In enkele gevallen is sprake van de aanwezigheid van buitenlandse werknemers binnen de branches groothandel, transport en zakelijke dienstverlening, maar in absolute aantallen zijn deze als gering aan te merken.

Vanuit deze onderzoeksbevinding is besloten de detaillering in aantallen buitenlandse werknemers, extrapolatie in aantallen over de komende drie jaar, de onderliggende en afgeleide behoefte aan huisvestingsplaatsen en de wijze waarop de huisvesting momenteel binnen de regio geregeld is, te beperken tot de branches: agrarische sector; bouw en industrie. In absolute aantallen wordt een opwaartse correctiefactor van 10% op het geïnventariseerde aantal buitenlandse werknemers binnen De Kop doorgevoerd om daarmee recht te doen aan het aantal buitenlandse werknemers werkzaam binnen de overige branches.

B1.1.1 De werkwijze

28

De werkwijze waarop de totale populatie bedrijven in het onderzoeksgebied toebehorend aan de agrarische sector, bouw en industrie werd samengesteld, is als volgt gedaan.

1. Als bronbestand voor de telefonische dataverzameling is gebruik gemaakt van Graydon / Marktselect. Dit bestand is voorzien van informatiecomponenten op recordniveau die noodzakelijk zijn voor het telefonisch benaderen en uitvoeren van de telefonische bevraging. Het gaat hierbij om de brancheactiviteit; het aantal werknemers op de vestiging; de postcode aanduiding; namen van contactpersonen en telefoonnummer. Dit bronbestand omvat echter niet de totale populatie bedrijven en kan daardoor niet als schattingsindicator voor alle bedrijven in instellingen in Nederland gelden, of voor de regio Noord-Holland Noord voor dit doel worden aangewend.
2. Daarom werd als bronbestand voor de bepaling van de totale populatie bedrijven in Nederland gebruik gemaakt van het Lisa bestand. Dit bestand wordt binnen beleidsonderzoeken doorgaans als bron gezien voor het bepalen van de totale populatie.
3. Als basis voor het bepalen van de totale populatie bedrijven binnen de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer werd gebruik gemaakt van het Graydon bestand, waarbij gefocust is op de branches agrarische sector, bouw en industrie, uiteraard gecroست naar aantallen werknemers. Vervolgens zijn deze aantallen gecorrigeerd naar de totale (landelijke) populatie op basis van Lisa.

Onderstaand een inschatting van het totale aantal bedrijven binnen de branches waarin ruim 90% van alle buitenlandse werknemers binnen De Kop worden aangetroffen.

2017: Totale populatie bedrijven in de 4 gemeenten: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	823	550	84	29	23	1.509	35,6%
Bouw	1.736	260	90	34	29	2.149	50,7%
Industrie	322	130	59	28	39	579	13,7%
Totaal	2.882	940	234	91	90	4.237	

Samenvattend: het totale aantal bedrijven waarover uitspraken wordt gedaan bedraagt 4.237 bedrijven, waarbij het overgrote deel (ruim 65%) bedrijven met 1 werknemer betreft. Gekeken naar brancheactiviteit behoort veruit het grootste deel van de bedrijven (ruim 75%) toe aan de branches agrarische sector en bouw.

B1.1.2 Bedrijvenpopulaties per gemeenten

Onderstaand de populaties van bedrijven actief in de drie branches, weergegeven per gemeente (Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon). Hierin staan de aantallen bedrijven gevestigd in elke gemeente, uitgesplitst naar de drie brancheactiviteiten en werknemersgrootteklasse.

De gemeenten Hollands Kroon en Schagen zijn in termen van aantallen bedrijven naar genoemde drie branches significant groter dan de gemeenten Den Helder en Opmeer. Daarnaast heeft de gemeente Hollands Kroon relatief en absoluut beschouwd, veel bedrijven in de agrarische sector gehuisvest. Binnen de gemeenten Schagen worden relatief en absoluut beschouwd veel bouwbedrijven aangetroffen.

Populatie bedrijven in Opmeer (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	70	39	9	1	0	119	25,4%
Bouw	229	29	15	2	5	281	59,7%
Industrie	36	15	11	3	6	70	14,9%
Totaal	336	82	35	6	11	470	

Populatie bedrijven in Schagen (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	252	168	30	13	3	466	32,9%
Bouw	651	89	25	11	11	787	55,6%
Industrie	94	35	14	9	10	162	11,5%
Totaal	998	292	69	33	24	1.415	

Populatie bedrijven in Den Helder (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	45	42	9	2	4	102	18,8%
Bouw	258	44	16	5	10	332	61,5%
Industrie	63	19	15	3	7	106	19,7%
Totaal	366	104	41	10	20	541	

Populatie bedrijven in Hollands Kroon (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	455	301	36	13	16	822	45,4%
Bouw	598	99	34	16	2	749	41,4%
Industrie	129	63	19	13	16	240	13,2%
Totaal	1.182	462	89	42	34	1.810	

B1.2 Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers

B1.2.1 Aandeel bedrijven in De Kop dat met buitenlandse werknemers werkt

Aan alle bedrijven die hebben deelgenomen in het onderzoek is de vraag voorgelegd in hoeverre zij in 2017 gebruik hebben gemaakt of nog steeds maken van de inzet van buitenlandse werknemers, hetzij in loondienst hetzij middels een detacheerder, uitzendbureau of in de vorm van een zzp-constructie.

In onderstaande tabel is het aandeel te zien per branche, uitgesplitst naar werknemersklasse, van bedrijven dat met buitenlandse werknemers werkt of werkte in 2017.

2017: Penetratie van buitenlandse werknemers per branche en grootteklasse

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal
Agrarische sector	17,19%	15,44%	42,86%	64,71%	63,64%	21,04%
Bouw	0,23%	4,00%	4,88%	20,00%	13,33%	2,12%
Industrie	0,00%	0,00%	0,00%	5,88%	21,43%	2,33%
Totaal	5,42%	7,44%	13,76%	25,00%	25,53%	8,18%

31

Zoals te zien is, geeft 8,18% van alle bevroagde bedrijven in de drie gemeten branches in De Kop aan dat ze in 2017 van de inzet van buitenlandse werknemers gebruik hebben gemaakt of nog steeds maken. Naarmate een bedrijf groter in omvang is voor wat betreft het aantal werknemers, is de kans tot inzet van buitenlandse werknemers groter. Gemiddeld maken bedrijven met meer dan 10 werknemers in ruim een kwart van de gevallen gebruik van de inzet van buitenlandse werknemers. Met name de agrarische sector wijkt over de gehele linie af, hier is de inzet van buitenlandse werknemers hoger dan de andere branches.

B1.2.2 Aantal bedrijven per gemeente dat werkt met buitenlandse werknemers

Onderstaand wordt een inschatting weergegeven van het absolute aantal bedrijven per gemeente in De Kop dat met buitenlandse werknemers werkt. De gemeenten Schagen en Hollands Kroon zijn veruit het grootst in termen van aantallen bedrijven die van de inzet van buitenlandse werknemers gebruik maken. Door afrondingen komen de absolute aantallen bedrijven naar gemeenten opgeteld niet 100% overeen met het totaaloverzicht van het totaal aantal bedrijven met buitenlandse werknemers wat eerder werd gepresenteerd en uitkwam op 394 bedrijven. Onderstaand de overzichten per gemeente.

Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers in Opmeer (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal ⁹	%-aandeel
Agrarische sector	5	0	0	0	0	5	63,2%
Bouw	0	0	0	1	0	1	9,6%
Industrie	0	0	0	1	1	2	27,1%
Totaal	5	0	0	2	1	9	

Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers in Schagen (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	58	39	22	7	2	129	96,4%
Bouw	0	0	2	0	3	5	3,6%
Industrie	0	0	0	0	0	0	0,0%
Totaal	58	39	24	7	5	134	

32

Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers in Den Helder (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	14	14	2	0	2	31	77,4%
Bouw	4	3	0	0	0	7	16,8%
Industrie	0	0	0	0	2	2	5,7%
Totaal	17	17	2	0	4	40	

Aantal bedrijven met buitenlandse werknemers in Hollands Kroon (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	65	38	20	9	10	142	86,6%
Bouw	0	8	2	6	1	17	10,2%
Industrie	0	0	0	0	5	5	3,3%
Totaal	65	46	22	15	16	164	

⁹ Er is afgerond op hele getallen. Hierdoor zijn de totalen soms hoger dan wanneer de aantallen in de tabel worden opgeteld.

Onderstaand het absolute aantal bedrijven in de drie sectoren dat met buitenlandse werknemers werkt.

Absoluut aantal bedrijven naar branche en grootteklasse dat met buitenlandse werknemers werkt

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	141	85	36	19	14	296	88,3%
Bouw	4	10	4	7	4	29	8,8%
Industrie	0	0	0	2	8	10	3,0%
Totaal	145	95	41	27	26	335	

B1.2.3 Gemiddeld aantal buitenlandse werknemers ingezet per branche/werknemersklasse

Bedrijven die gebruikmaken van de inzet van buitenlandse werknemers geven aan gemiddeld ruim 13 buitenlandse werknemers in te zetten. Zoals te verwachten worden er meer buitenlandse werknemers ingezet naarmate het bedrijf groter is in termen van aantallen vaste medewerkers. Het aantal buitenlandse werknemers beweegt zich gemiddeld tussen 8 (binnen de kleinere bedrijven) tot ruim 35 buitenlandse werknemers binnen bedrijven met meer dan 20 vaste medewerkers in dienst.

33

Gemiddeld aantal buitenlandse werknemers werkzaam bij de bedrijven in de 4 gemeenten: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal
Agrarische sector	7,82	9,13	18,00	23,82	54,14	14,55
Bouw	6,00	9,50	1,50	3,00	8,50	5,85
Industrie	0	0	0	20,00	9,00	11,75
Totaal	7,78	9,19	14,67	17,35	35,25	13,24

B1.3 Aantal buitenlandse werknemers binnen de regio werkzaam

Uit onderstaand overzicht blijkt dat er binnen de gedefinieerde drie branches waarbinnen naar schatting ruim 90% van de populatie buitenlandse werknemers werkzaam is, 4.046 buitenlandse werknemers werkzaam zijn. In totaal zijn er 4.446 buitenlandse werknemers werkzaam in De Kop, wonen ruim 800 buitenlandse werknemers buiten De Kop. Dit onderzoeksgegeven impliceert dat er binnen De Kop sprake is van 3.646 buitenlandse werknemers die daar zowel wonen als werken. Wat verder duidelijk wordt is dat het overgrote deel van deze populatie buitenlandse werknemers werkzaam is binnen de agrarische sector.

2017: Totaal aantal buitenlandse werknemers die in de 4 gemeenten werken: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	1.106	775	650	450	776	3.757	92,9%
Bouw	24	99	7	20	32	182	4,5%
Industrie	0	0	0	33	75	108	2,7%
Totaal 3 branches	1.130	874	657	503	883	4.046	
Overige branches						400	
Totaal alle branches						4.446	

34

Onderstaand een schema met het aantal buitenlandse werknemers woonachtig in De Kop, maar elders werkzaam:

Totaal aantal buitenlandse werknemers die buiten de 4 gemeenten werken, maar in de 4 gemeenten wonen (Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon) (2017)

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%-aandeel
Agrarische sector	291	325	272	488	206	1.582	54,3%
Bouw	0	6	3	0	29	38	1,3%
Industrie	0	0	0	43	1.248	1.291	44,3%
Totaal	291	331	274	531	1.483	2.912	

Bovenstaande onderzoeksresultaten gecombineerd leiden tot de volgende vaststellingen:

- Binnen De Kop is er sprake van 4.046 werkzame buitenlandse werknemers.
- Dit wordt verhoogd met 10% buitenlandse werknemers die werkzaam zijn binnen andere dan de drie genoemde branches waarbinnen ook inzet van buitenlandse werknemers

voorkomt. Daarmee wordt het aantal buitenlandse werknemers werkzaam binnen De Kop ingeschat op 4.446.

- Zo'n 800 van in De Kop werkzame buitenlandse werknemers, woont buiten De Kop (outside-in). Daarmee wordt het aantal buitenlandse werknemers dat zowel woont als werkt in De Kop, ingeschat op 3.646 buitenlandse werknemers (inside-in).
- Daarnaast wordt ingeschat dat er sprake is van 2.912 buitenlandse werknemers die woonachtig zijn binnen De Kop, maar elders werkzaam zijn (inside-out).

Hiermee komt het gewenste aantal legale huisvestingsplaatsen binnen De Kop uit op zo'n 6.600 huisvestingsplaatsen ($4.446 + 2.912 - 800$). Indien dit contingent gewenste (legale) huisvestingsplaatsen over de vier doelgemeenten wordt verdeeld, leidt dit tot onderstaand overzicht. Hierbij dient te worden aangetekend dat de groep buitenlandse werknemers inside-out (woonachtig binnen De Kop en werkzaam buiten de regio) min of meer gelijkmatig over de vier gemeenten is verdeeld, conform de groep buitenlandse werknemers die zowel werkzaam als woonachtig zijn binnen De Kop.

Per gemeente is berekend hoeveel buitenlandse werknemers er momenteel werkzaam zijn. Deze aantallen werkzame buitenlandse werknemers zijn vervolgens procentueel te verdelen over de vier gemeenten. Om tot onderstaand schema te komen is deze procentuele verdeling losgelaten op de gewenste huisvesting capaciteit van 6.600, om zo ook de buitenlandse werknemers die werkzaam zijn in de omliggende gemeenten (maar gevestigd in de vier gemeenten) mee te nemen. Voor de gemeente Opmeer is in deze berekening een lichte verhoging doorgevoerd om redenen van het feit dat Opmeer vaker als woonplaats dan werklocatie door buitenlandse werknemers wordt ingezet. Daarmee komt het aantal mogelijk te realiseren huisvestingsplaatsen zodat alles vergund is, uit op ruim 3.100.

35

	Benodigde huisvesting capaciteit	Opgave vergunde huisvesting	Niet vergunde huisvesting (verschil)
Opmeer	300	plusminus 265	35
Schagen	2.055	plusminus 900	1.155
Den Helder	720	plusminus 370	350
Hollands Kroon	3.525	plusminus 1.945	1.580
Totaal	6.600	plusminus 3.480	3.120

B1.4 Verwachte groei in vraag naar aantallen buitenlandse werknemers volgens werkgevers

Aan alle bedrijven is de vraag voorgelegd wat naar verwachting de vraag naar aantallen buitenlandse werknemers voor de jaren 2018 tot en met 2020 zal zijn. Vastgesteld kan worden dat bedrijven die niet werken met buitenlandse werknemers, dit naar hun eigen verwachting in de komende drie jaar ook niet zullen gaan doen. Bedrijven die momenteel wel gebruik maken van de inzet van buitenlandse werknemers, verwachten geen sterke stijging in de inzet van aantallen buitenlandse werknemers in de komende drie jaar.

Zoals blijkt uit de schema's op de volgende pagina, wordt voor 2018 een groei van 6,6% voorzien in de inzet van buitenlandse werknemers, hetgeen in absolute aantallen neerkomt op een groei van ongeveer 300 huisvestingsplaatsen. Na een niet nader te verklaren geringe daling met naar schatting 100 arbeidsplaatsen voor buitenlandse werknemers in 2019, zal er op basis van huidige inzichten sprake zijn van een groei in inzet van buitenlandse werknemers van ruim 400 in vergelijking met de huidige situatie. Het totaal aan huisvestingsplaatsen komt daarmee op ongeveer 7.000 in 2020.

Ter volledigheid is nogmaals het huidige aantal buitenlandse werknemers dat eerder in dit rapport werd gepresenteerd, hieronder weergegeven.

2017: Totaal aantal buitenlandse werknemers die in de 4 gemeenten werken: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

36

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	1.106	775	650	450	776	3.757	92,7%
Bouw	24	99	7	20	32	182	4,5%
Industrie	0	0	0	33	75	108	2,7%
Totaal	1.130	874	657	503	883	4.046	

Onderstaand het verwachte aantal buitenlandse werknemers van 2018 tot 2020.

2018: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	1.109	719	601	531	874	3.834	88,9%
Bouw	0	177	15	27	46	264	6,1%
Industrie	0	0	0	21	196	217	5,0%
Totaal	1.109	896	616	579	1.115	4.315	

2019: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	934	693	596	625	976	3.824	90,7%
Bouw	0	177	15	27	38	256	6,1%
Industrie	0	0	0	21	117	138	3,3%
Totaal	934	869	611	674	1.131	4.218	

37

2020: verwacht aantal buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten: Opmeer, Schagen, Den Helder en Hollands Kroon

	1 werknemer	2 tot 5 werknemers	5 tot 10 werknemers	10 tot 20 werknemers	20+ werknemers	Totaal	%- aandeel
Agrarische sector	1.124	724	596	621	1.015	4.080	91,3%
Bouw	0	177	15	27	38	256	5,7%
Industrie	0	0	0	18	117	135	3,0%
Totaal	1.124	901	611	666	1.170	4.471	

Bijlage 2: Peiling onder buitenlandse werknemers (kwalitatief)

In dit onderzoekspersceel staat de arbeidsmigrant zelf centraal. Hiervoor hebben in november 2017 in totaal twintig straatinterviews met Poolse buitenlandse werknemers plaatsgevonden op verschillende locaties in het onderzoeksgebied. Doel hiervan was om een eerste inzicht te verkrijgen in de percepties ten aanzien van huisvesting van de in het onderzoeksgebied werkzame buitenlandse werknemers¹⁰.

Mogelijk is er geen representatieve groep buitenlandse werknemers bevraagd. Bij gesprekken op een groot aantal locaties bleek een groot gedeelte van de buitenlandse werknemers naar het thuisland te zijn vertrokken. De buitenlandse werknemers met wie wel gesproken is, geven aan dat de meerderheid van de buitenlandse werknemers van april tot september in Nederland zijn; november is een periode waarin veel buitenlandse werknemers naar het thuisland zijn.

Onderstaande uitkomsten geven een beeld van de mening van 20 buitenlandse werknemers met wie gesproken is. De uitkomsten zijn niet representatief voor alle buitenlandse werknemers in het onderzoeksgebied. Op basis van onderstaande kunnen geen conclusies getrokken worden over de woonsituatie van buitenlandse werknemers.

38

B2.1 Achtergrondkenmerken van de buitenlandse werknemers

- De Poolse werknemer die het langste in Nederland is/naar Nederland komt om te werken, is in 2008 voor het eerst naar Nederland gekomen. De buitenlandse werknemer die het kortste in Nederland is, is in 2016 naar Nederland gekomen. De anderen zitten hier tussen in.
- De leeftijden variëren van 23 jaar tot 54 jaar, de meesten zijn tussen 26 en 36 jaar oud.
- Er is met meer vrouwen dan mannen gesproken (12 versus 8).
- 4 buitenlandse werknemers zijn hoger opgeleid, 11 middelbaar en 5 personen zijn laag opgeleid.
- De meeste buitenlandse werknemers met wie gesproken is, werken in de land- en tuinbouw, één buitenlandse werknemer werkt in de logistieke sector.
- Alle respondenten zeggen in Nederland ingeschreven te zijn. Slechts één respondent gaf aan zich direct bij aankomst in Nederland bij de gemeente te hebben ingeschreven, de rest deed dit pas na de periode van vier maanden¹¹.

¹⁰ Voor een betrouwbaarder beeld van de meningen, percepties en behoeften van de buitenlandse werknemers is het wenselijk om deze groep over een langere periode te monitoren of structureel overleg in te plannen.

¹¹ Het is niet bekend of de buitenlandse werknemers bij de gemeente zijn ingeschreven of bij het register niet-ingeschreven.

B2.2 Redenen om naar Nederland te komen en vooruitzichten

De belangrijkste reden om naar Nederland te komen en hier al dan niet voor langere periode te verblijven, is een economische. Buitenlandse werknemers willen hier geld verdienen, om over een (groot) aantal jaren mogelijk definitief terug te keren naar het thuisland. Een enkeling is naar Nederland gekomen om redenen van gezinshereniging, omdat de partner reeds in Nederland werkzaam was.

15 buitenlandse werknemers hadden bij aankomst in Nederland al zicht op een baan, 5 zijn bij aankomst pas gaan zoeken naar een baan. De hoger en middelbaar opgeleiden waren in dit geval wat beter voorbereid op hun komst naar Nederland, ze wisten waar ze heen zouden gaan en waar ze terecht zouden komen. De lager opgeleiden moesten bij aankomst vaak zowel een baan als een woonruimte regelen.

B2.3 Werkomstandigheden

De buitenlandse werknemers hebben allemaal een contract voor bepaalde tijd en ze maken volgens eigen zeggen lange dagen. Van horen zeggen werken andere buitenlandse werknemers soms 50 tot 60 uur per week. Eén respondent geeft aan in contant geld te worden uitbetaald. Extra betaling voor overwerk vindt bij deze buitenlandse werknemer niet plaats, evenals uitbetaling bij ziekte.

14 buitenlandse werknemers (met name de hoger en middelbaar opgeleiden) zeggen overgekwalficeerd te zijn voor het werk dat ze uitvoeren.

39

B2.4 Duur verblijf

5 buitenlandse werknemers verblijven voor kortere periodes in Nederland en komen elk jaar terug. Voor de 15 anderen waarmee gesproken is, lijkt hun verblijf in Nederland eerder een vanzelfsprekendheid geworden dan een tijdelijke oplossing. Zij gaan zelf uit van een long-stay verblijf en wonen soms samen met de partner of het gezin. Zij wonen in ieder geval zelfstandig en hoeven de woonruimte dus niet te delen met derden. Een enkeling is bezig met het aanschaffen van een koopwoning. Dit zijn geen circulaire buitenlandse werknemers. Buitenlandse short-stay werknemers die bijvoorbeeld in de agrarische sector werkzaam zijn en daarmee met name in het seizoen werken, waren moeilijk te vinden, mogelijk door het meetmoment in november.

Arbeidsmigratie lijkt dus voor een groot deel van de buitenlandse werknemers met wie gesproken is een structurele oplossing. Ze willen graag een eigen huis en het gezin in hun nabijheid hebben. Hun verbondenheid met Nederland is groot. Maar het is geen homogene groep werknemers: de persoonlijke situatie bepaalt de duur van het verblijf en het type woning.

Desgevraagd zouden 3 buitenlandse werknemers op korte termijn wel terug willen naar het thuisland, nog eens 2 buitenlandse werknemers zouden binnen twee jaar willen terugkeren naar Polen. Maar niemand overweegt daadwerkelijk om op korte termijn definitief terug te keren naar het

thuisland. Eventueel wel op de lange termijn, met als voorwaarde dat er dan voldoende financiële middelen zijn opgebouwd om in het thuisland een goed leven te leiden.

(Denken aan) vertrek terug naar het thuisland wordt dan ook niet primair ingegeven door onvrede met de huidige situatie, maar veel meer door heimwee naar het thuisland en plannen die men vooraf had gedefinieerd, te weten: hard werken, sparen en in het thuisland een woning kopen voor het gepensioneerde deel van het leven.

B2.5 Woonomstandigheden en behoeften

De buitenlandse werknemers hebben als ze het zelf voor het zeggen zouden hebben, eigenlijk allemaal behoefte aan een eigen woning waar alleen of met partner of gezin samengeleefd kan worden. Feitelijk geeft niemand er de voorkeur aan om met anderen in één huis te wonen waarbij ruimtes en voorzieningen gedeeld moeten worden. Dit wordt door 18 van de buitenlandse werknemers als 'belangrijk' aangemerkt.

In totaal hoeven 14 buitenlandse werknemers geen woonvoorzieningen te delen. Desgevraagd wonen 5 van hen momenteel in een reguliere woning, 5 in een appartementencomplex en 4 zijn woonachtig op het terrein van de werkgever (niet zijnde een uitzendbureau). De overige buitenlandse werknemers wonen samen met anderen, niet zijnde partner of familie. Zij wonen bijvoorbeeld in kamers of chalets en beoordelen dit als een onwenselijke situatie. Zij zijn hierover niet tevreden: ze wonen ver af van kernen en voelen hierdoor een afstand tot wat zij noemen: 'een normaal leven'. Daarmee bedoelen ze dat ze in ieder geval voor wat betreft woongemak en locatie onderdeel van normale wijken willen zijn.

De aangeboden huisvesting (niet zijnde de eigen woningen), wordt door deze buitenlandse werknemers als ondermaats gekwalificeerd. Het betreft hier kwalitatieve aspecten zoals vervallen woonruimten. Indien er met anderen samengeleefd moet worden, worden er opmerkingen gemaakt over te weinig sanitaire voorzieningen voor te veel mensen. Eén persoon kon dit uit eigen ervaring vertellen. Daarbij konden alle respondenten voorbeelden van anderen noemen waar het gaat om de staat van de huisvesting. De buitenlandse werknemers die wel een eigen woning hebben zijn zeer tevreden over de kwaliteit.

B2.6 Waar wonen en werken buitenlandse werknemers

De buitenlandse werknemers waarmee gesproken is, zeggen dichtbij de locatie waar ze werken te wonen. Ze zijn in mindere mate bereid om ver te reizen voor hun werk. Hierbij werd wel aangemerkt dat wanneer hun contract niet verlengd zou worden en ze noodgedwongen verder zouden moeten reizen, ze dit zeker zouden doen. De meest buitenlandse werknemers (18 van de 20) geven er ook de voorkeur aan dicht bij hun werklocatie te kunnen wonen. Een mogelijke reden is het ontbreken van reiskosten: de meesten geven aan geen reiskosten te ontvangen, noch van de bedrijven zelf, noch van het uitzendbureau. Eén respondent gaf aan dat wanneer er sprake was van een eigen woning, de reiskosten zouden vervallen.

B2.7 Wie is verantwoordelijk

De buitenlandse werknemers die voor hun komst al voorbereidingen hadden getroffen, hebben in het thuisland al hun woonruimte geregeld. De anderen waren voor het vinden van woonruimte afhankelijk van het uitzendbureau, het bedrijf waarvoor ze werken of van de gemeente. Eén respondent is via een woonbemiddelaar aan de ruimte gekomen. Deze persoon is ronduit negatief over de woonruimte: hij wil graag een grotere ruimte.

Desgevraagd vinden de buitenlandse werknemers dat niet zij zelf, maar de werkgever of het uitzendbureau, verantwoordelijk is voor hun huisvesting. Slechts één respondent vond huisvesting wel de eigen verantwoordelijkheid. Ondanks de perceptie dat niet zij zelf verantwoordelijk zijn voor huisvesting, wil dit niet zeggen dat ze hebben gewacht: een groot deel had voor aankomst in Nederland zelf al gezorgd voor woonruimte.

Van de buitenlandse werknemers die gesproken zijn, weegt het belang van het verdienen van geld en het daarmee opbouwen van een bestaan, zwaarder dan de locatie of het type woonruimte.

Desgevraagd speelt de rol van de kwaliteit van de woonruimte, een ondergeschikte rol aan de keuze om in Nederland te verblijven. Dit gold voor alle respondenten.

B2.8 Welkom in de buurt

De buitenlandse werknemers die een eigen woning hebben, zeggen een warm welkom in de buurt te hebben gehad. Ze hebben geen problemen ervaren met buurtbewoners die tegen hun komst waren. Opmerking hierbij is dat deze respondenten in woonwijken te midden van Nederlandse huishoudens wonen. Hier is huisvesting van buitenlandse werknemers incidenteel en kleinschalig, waardoor de weerstand mogelijk lager is. Een van deze respondenten gaf aan met taart te zijn ontvangen. Een andere respondent heeft aangegeven zich absoluut niet welkom te voelen in de buurt.

41

B2.9 Bekendheid met voorzieningen

Een ander opvallend punt was dat de buitenlandse werknemers desgevraagd niet zouden weten waar ze terecht kunnen indien ze vragen of klachten hebben over hun huisvesting. De bekendheid met voorzieningen en instanties is laag. Aan het bedrijf of de uitzender waarvoor ze werkzaam zijn, willen ze eventueel ongenoegen betreffende hun huisvesting liever niet adresseren.

Daarbij geven de meeste buitenlandse werknemers aan geen plek te hebben of hun weg te kunnen vinden om met andere buitenlandse werknemers structureel van gedachten te wisselen.

Desalniettemin lijken de netwerken van buitenlandse werknemers redelijk sterk: tijdens enkele gesprekken gaven de buitenlandse werknemers vaak voorbeelden en situaties van anderen buitenlandse werknemers. Maar dat er sprake zou zijn van een structureel overleg, al dan niet met instanties of werkgevers, daarvan zijn geen voorbeelden gevonden.

Een aanbeveling kan zijn om een informatiepunt in te richten waar buitenlandse werknemers terecht kunnen. Ook een website die in meerdere talen (waaronder Pools) benaderbaar is, lijkt hiervoor mogelijk gewenst.

Bijlage 3: telefonisch onderzoek onder bedrijven (kwantitatief)

In dit onderzoeksdeel staan de bedrijven in de vier gemeenten en omliggende gemeenten centraal die werken met buitenlandse werknemers. Doel van dit onderzoek is om de kwantitatieve en kwalitatieve vraagstelling naar huisvesting te beantwoorden: hoeveel buitenlandse werknemers zijn er werkzaam in het onderzoeksgebied en hoe ontwikkelen de aantallen zich naar de toekomst. Alle bedrijven zijn telefonisch benaderd om de vragen te beantwoorden.

B3.1 Contractsoorten van buitenlandse werknemers

De meeste buitenlandse werknemers hebben een tijdelijk contract: van alle buitenlandse werknemers die werkzaam zijn bij de bedrijven, heeft gemiddeld 76% een tijdelijk contract. 12% heeft een nul-urencontract, 6% een vast contract en nog eens 6% een oproepcontract met voorovereenkomst. Bij bedrijven met buitenlandse werknemers heeft volgens inschatting van het bedrijf gemiddeld 17% van de buitenlandse werknemers op hetzelfde moment ook nog een andere dienstbetrekking. Opmerking hierbij is dat buitenlandse werknemers mogelijk gedurende een jaar meerdere werkgevers hebben waardoor zij voor een lange periode kunnen werken. Zeker buitenlandse werknemers die seizoenswerk doen, kunnen mogelijk eenvoudig van de ene baan naar de volgende overstappen.

42

Aan de bedrijven is gevraagd of ze de voor hen werkzame buitenlandse werknemers kunnen onderverdelen in onderstaande categorieën naar de duur dat buitenlandse werknemers bij ze in loondienst zijn/via een uitzendbureau of als zzp'er voor ze werken. Opmerking bij onderstaande tabel is dat deze niks te maken heeft met de totale periode waarin buitenlandse werknemers in Nederland verblijven. Ook is het mogelijk dat een bedrijf verschillende buitenlandse werknemers achtereenvolgens op één betrekking heeft werken, waarbij elke unieke buitenlandse werknemer bijvoorbeeld voor een bepaalde maximale duur werkt en opgevolgd wordt door een andere arbeidsmigrant. Dit schema legt dus geen verband tussen de duur van de werkzaamheden in het bedrijf (het werk hoeft niet 'klaar' te zijn na bijvoorbeeld 4 maanden) en de tijd die een buitenlandse werknemer in dienst is bij een werkgever.

Meer dan de helft van de buitenlandse werknemers werkt voor een korte periode, dat wil zeggen maximaal 4 maanden bij een werkgever. Onderstaand een overzicht hoe lang de buitenlandse werknemers gemiddeld voor de bedrijven werken.

Hoe lang zijn de buitenlandse werknemers gemiddeld werkzaam voor een bedrijf	Alle buitenlandse werknemers
Maximaal 4 maanden ¹²	54%
4 tot 6 maanden	25%
6 tot 12 maanden	14%
1 tot 1,5 jaar	2%
Langer dan 1,5 jaar	5%

Aan alle bedrijven die met buitenlandse werknemers werken is gevraagd hoe zij de huisvesting van buitenlandse werknemers zouden typeren. Deze vraag is bewust middels een open vraag gesteld om te achterhalen waaraan bedrijven denken en om verschillende percepties te achterhalen.

Bij de beantwoording ervan, is te zien dat enerzijds de vraag vanuit het woongemak voor de buitenlandse werknemers wordt gezien, andere bedrijven gaan in op de kwantiteit van huisvesting. Op totaalniveau geeft 23% van de bedrijven als antwoord dat huisvesting 'goed' geregeld is, 6% vindt dat huisvesting 'redelijk' geregeld is.

Een groot deel noemt aspecten die samenhangen met de kwaliteit van de huisvesting: 8% geeft aan dat er te veel buitenlandse werknemers per woning gevestigd zijn, 10% is van mening dat huisvesting 'schandalig' geregeld is en nog eens 10% van de werkgevers geeft aan dat er te weinig huisvesting beschikbaar is.

43

¹² Aan de bedrijven en uitzendbureaus is gevraagd of zij de voor hen werkzame buitenlandse werknemers procentueel konden indelen naar de duur waarin zij werkzaam zijn voor het betreffende bedrijf. Bij deze vraag konden bedrijven en uitzendbureaus de voor hen werkzame buitenlandse werknemers verdelen naar 5 antwoordcategorieën: maximaal 4 maanden, 4-6 maanden, 6-12 maanden, 1-1,5 jaar en langer dan 1,5 jaar in dienst.

Noot: wanneer een buitenlandse werknemer langer dan 4 maanden voor een bedrijf of uitzendbureau werkt, dan bestaat er een registratieplicht voor de werkgever. Mogelijk hanteren werkgevers daarom een grens van 4 maanden om niet te hoeven voldoen aan de registratieplicht. Dit is echter niet onderzocht in dit onderzoek.

Aan de bedrijven en uitzendbureaus is niet gevraagd hoe vaak buitenlandse werknemers van bedrijf switchen.

	Totaal	Werkt met buitenlandse werknemers	Werkt niet met buitenlandse werknemers
Huisvesting voor buitenlandse werknemers is goed geregeld	23%	25%	20%
Werkgevers bouwen wooneenheden op eigen terreinen	17%	20%	11%
Schandalig	10%	9%	12%
Er is een tekort aan huisvesting	10%	9%	12%
Dit wordt via uitzendbureaus geregeld	10%	14%	2%
Er wonen teveel mensen in 1 woning	8%	5%	13%
Omtrent huisvesting is onduidelijke regelgeving vanuit gemeenten	7%	9%	2%
Redelijk geregeld	6%	5%	8%
Buitenlandse werknemers hebben vaak eigen woning (huur of koop)	6%	8%	3%
Buitenlandse werknemers wonen op campings en vakantieparken	6%	2%	12%
Lastig probleem	5%	8%	1%
Er is behoefte aan 'Polenhotels' (nieuwbouw of bestaande panden)	5%	4%	6%
Huisvesting is heel wisselend, verschilt per werkgever hoe dit geregeld is	5%	3%	7%
Huisvesting voor buitenlandse werknemers wordt steeds beter	2%	3%	2%
Mensen niet isoleren van Nederlanders, maar juist integreren in dorpen	1%	0%	4%
Buitenlandse werknemers geven veel overlast	1%	1%	2%
Nederlanders moeten voorrang krijgen v.w.b. woonruimte	1%	0%	3%

De inschatting van de werkgevers met betrekking tot het al dan niet hebben van een zelfstandige woonruimte voor de buitenlandse werknemers, is dat 28% van alle buitenlandse werknemers een zelfstandige woonruimte heeft en 72% niet.

44

Ook is gevraagd een schatting te geven in wat voor soort woningen de buitenlandse werknemers wonen die bij de bedrijven in loondienst zijn. Onderstaand schema laat de verdeling zien.

Woonruimte	Alle buitenlandse werknemers
Reguliere woonruimte	50%
Chalets / woonunits	18%
Wooneenheden in gebouwencomplex	17%
Hotel / pension	5%
Kamergewijze verhuur / logies	4%
Vakantie / recreatiepark	3%
Overige woonvormen	3%

De meeste buitenlandse werknemers, 45%, hebben volgens de bedrijven een short-stay verblijf. Het aantal buitenlandse werknemers dat een mid-stay verblijf heeft is 28% en 27% heeft een long-stay verblijf.¹³

Volgens 37% van de bedrijven is er de meeste behoefte tot 2020 aan mid-stay huisvesting. 36% verwacht short-stay en 27% long-stay.

Bij 66% van de bedrijven wonen de voor hen werkzame buitenlandse werknemers binnen de gemeente waar het bedrijf gevestigd is. Bij 24% van de bedrijven wonen de buitenlandse werknemers in een gemeente in de regio: Den Helder, Hollands Kroon, Schagen of Opmeer, niet zijnde in de eigen gemeente. En bij 8% van de bedrijven wonen ze buiten de regio, maar wel in de provincie Noord-Holland. Bij 2% van de bedrijven wonen de bij hen werkzame buitenlandse werknemers buiten de provincie Noord-Holland.

Doorgerekend naar de buitenlandse werknemers betekent dit het volgende:

Huisvesting	Den Helder	Hollands Kroon	Schagen	Opmeer
Enkel binnen de gemeente waar deze vestiging gevestigd is	78%	51%	85%	40%
Indien niet in de eigen gemeente maar wel in de regio: Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer	11%	38%	6%	51%
Buiten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Opmeer, maar wel binnen de provincie Noord-Holland	0%	8%	9%	3%
Buiten de provincie Noord-Holland	11%	3%	0%	6%

45

De buitenlandse werknemers die in Opmeer wonen, werken relatief gezien het minst vaak in hun eigen gemeente.

Van alle bedrijven met buitenlandse werknemers, heeft gemiddeld 22% van de buitenlandse werknemers de partner of het gezin in Nederland wonen. Nog eens 10% van de buitenlandse werknemers is voornemens de partner of het gezin naar Nederland te halen.

¹³ Definities: short-stay is gedefinieerd als een kortdurend verblijf, dit kan dagen, tot enkele weken tot enkele maanden zijn. Mid-stay is gedefinieerd als een verblijf vanaf 6 maanden tot ongeveer 2 tot 3 jaar. Dit zijn meestal huisvestingsplaatsen die meer ruimte, comfort en privacy hebben dan short-stay. Long-stay is een vorm van huisvesting voor buitenlandse werknemers die meer dan 2 tot 3 jaar hier verblijven. Long-stay betreft reguliere huisvestingsplekken, maar dan specifiek voor de buitenlandse werknemers.

B3.2 Huisvesting door de bedrijven

Een ruime meerderheid van de bedrijven, 67%, biedt geen huisvesting aan de bij hen werkzame buitenlandse werknemers. 24% biedt dit enkel aan de buitenlandse werknemers die in loondienst zijn en 10% van de bedrijven biedt alle voor hen werkzame buitenlandse werknemers huisvesting, ongeacht of ze in loondienst zijn of via een uitzendbureau voor ze werken.

Aan de 67% van de bedrijven die de buitenlandse werknemers geen huisvesting bieden, is gevraagd of zij een inschatting kunnen maken hoe de voor hen werkzame buitenlandse werknemers dan hun huisvesting geregeld hebben.

Woonvorm	
Huisvesting wordt geregeld via uitzendbureau	54%
Particuliere verhuur	24%
Huisvesting via een woningcorporatie	11%
Huisvesting via commerciële verhuur	4%
Huisvesting bij familie / vrienden	4%
Buitenlandse werknemers heeft huisvesting in eigendom	2%
Andere huisvestingsvormen (bijv. hotel)	1%

Van de bedrijven die huisvesting aan de bij hen werkzame buitenlandse werknemers bieden, heeft 92% huisvesting in eigendom. 3% regelt huisvesting voor de bij hen werkzame buitenlandse werknemers via een woonbemiddelaar, 1% van de bedrijven heeft hiervoor afspraken gemaakt met bijvoorbeeld recreatieparken. 5% heeft huisvesting op een andere manier ingeregeld (bijv. in eigen huis of bij een particulier).

46

Tevens is aan de bedrijven die huisvesting aanbieden gevraagd hoe lang zij de voor hen werkzame buitenlandse werknemers faciliteren in de huisvesting. Doorgerekend naar de buitenlandse werknemers zelf, betekent dit dat 57% van alle buitenlandse werknemers voor maximaal 4 maanden door de werkgever gefaciliteerd wordt in de huisvesting. Voor 31% van de buitenlandse werknemers wordt de huisvesting 4 tot 6 maanden aangeboden, voor 7% 6 tot 12 maanden, 1% voor 1 tot 1,5 jaar. 5% van de buitenlandse werknemers wordt door de werkgever voor langer dan 1,5 jaar gefaciliteerd in de huisvesting.

Op de volgende pagina een schema.

Duur huisvesting van de buitenlandse werknemers door bedrijven	
Tot 4 maanden	57%
4 tot 6 maanden	31%
6 tot 12 maanden	7%
1 tot 1,5 jaar	1%
Langer dan 1,5 jaar	5%

B3.3 Perceptie op beschikbaarheid van woonruimte voor buitenlandse werknemers

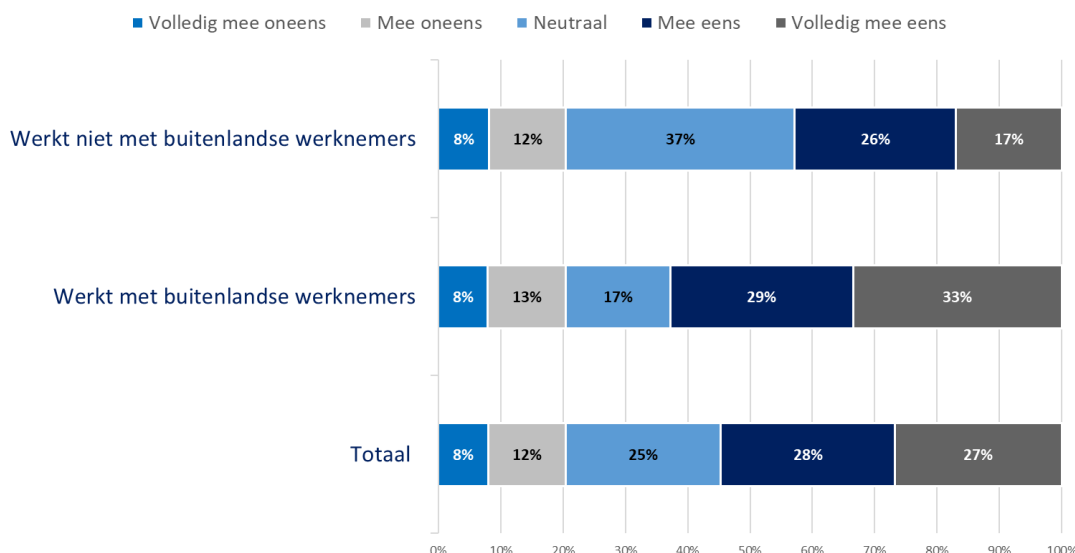
Aan alle bedrijven die hebben meegedaan aan het onderzoek (dus ook aan de bedrijven die niet samenwerken met buitenlandse werknemers) is gevraagd wat hun inschatting is met betrekking tot de huidige staat van huisvesting van buitenlandse werknemers. Is de perceptie van de bedrijven dat er een tekort is, of juist niet?

Hierop geeft in totaal 55% van alle bedrijven aan dat ze van mening zijn dat er een tekort aan beschikbare woonruimte is. 20% is van mening dat er geen tekort is aan woonruimte.

Indien de resultaten worden uitgesplitst naar bedrijven die wel met buitenlandse werknemers werken en de bedrijven die dat niet doen, is een verschil in perceptie te zien. Beide groepen zijn in onderstaande figuur tegen elkaar afgezet. Wat blijkt is dat de bedrijven die wel met buitenlandse werknemers werken, vaker denken dat er een tekort aan huisvesting is dan de bedrijven die niet met buitenlandse werknemers werken.

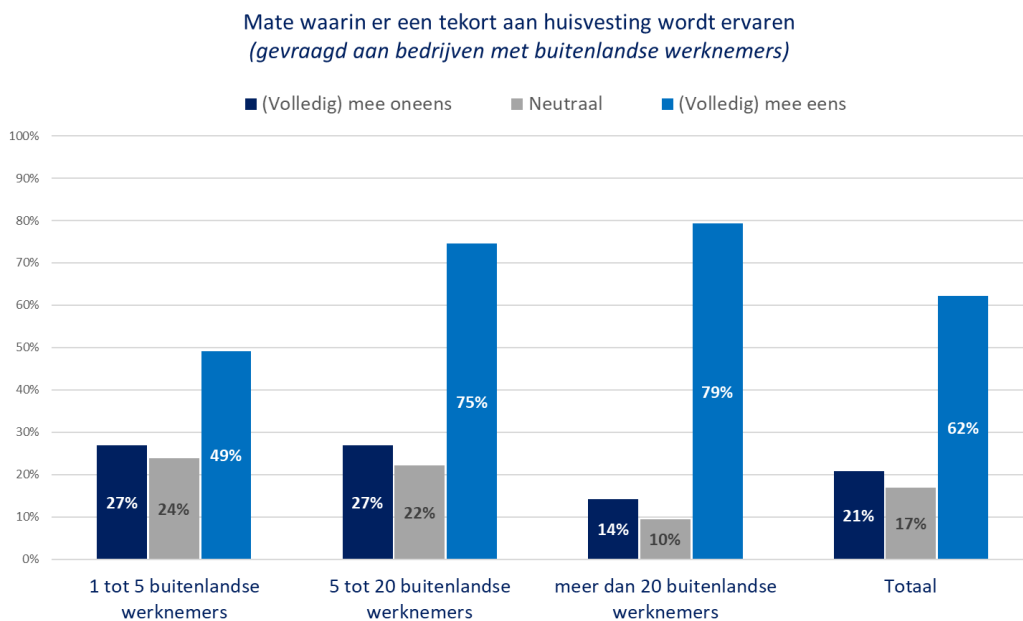
47

Stelling: in de huidige situatie is er een tekort aan huisvesting
voor buitenlandse werknemers
(gevraagd aan alle bedrijven)



Conclusr - december 2017
Basis: alle bedrijven

Indien er enkel gekeken wordt naar de groep bedrijven die wel met buitenlandse werknemers werkt, is nog een ander verschil te zien. In de volgende figuur zijn de bedrijven die met buitenlandse werknemers werken onderverdeeld naar het aantal buitenlandse werknemers dat zij in dienst hebben: 1-5, 5-20 en meer dan 20 buitenlandse werknemers in dienst. Hieruit blijkt dat er een verband is tussen het in dienst hebben van meer buitenlandse werknemers en de perceptie door het bedrijf op het tekort aan huisvesting. Namelijk: indien een bedrijf meer buitenlandse werknemers in dienst heeft, vinden zij vaker dat er een tekort is.



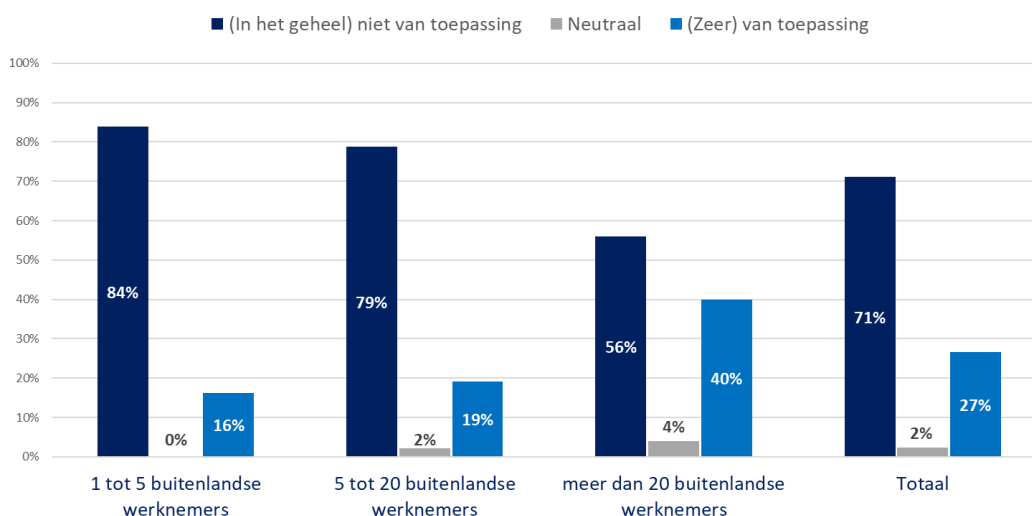
Conclusr - december 2017
Basis: bedrijven met buitenlandse werknemers

Op de vraag aan de bedrijven die met buitenlandse werknemers werken wie het voortouw moet nemen om meer huisvesting te realiseren (meerdere antwoorden mogelijk), zegt een ruime meerderheid van 79% van de bedrijven dat de overheid dit moet oppakken (59% vindt dat de gemeente dit moet doen, 19% noemt de provincie, 2% noemt de overheid in het algemeen). 46% vindt dat de bedrijven hier zelf voor verantwoordelijk zijn en 26% schuift deze verantwoordelijkheid naar de uitzendbureaus. 7% houdt makelaars en ontwikkelaars hiervoor verantwoordelijk, 2% legt de verantwoordelijkheid bij de buitenlandse werknemers zelf. 6% vindt dat alle partijen hier gezamenlijk voor verantwoordelijk zijn.

Van de bedrijven die met buitenlandse werknemers werken en die vinden dat er een tekort aan huisvesting is, geeft 27% aan dat een tekort aan huisvesting voor buitenlandse werknemers de bedrijfsvoering belemmert. Van die 27%, vindt 7% dat het een groot probleem is. Bij hen zorgt het tekort aan huisvesting voor buitenlandse werknemers ervoor dat het uitvoeren van het werk in het gedrang komt. Voor 71% van de bedrijven is dit in het (geheel) niet van toepassing. Zij ervaren geen belemmeringen voor de bedrijfsvoering door een tekort aan huisvesting voor buitenlandse werknemers. 2% is neutraal.

Onderstaand is opnieuw een uitsplitsing gemaakt, waarbij de bedrijven zijn opgedeeld naar het aantal buitenlandse werknemers dat bij hen werkt. Indien een bedrijf met meer buitenlandse werknemers werkt, zien zij een groter gevaar in het tekort aan huisvesting voor de continuering van de bedrijfsvoering.

Mate waarin een tekort aan huisvesting de bedrijfsvoering belemmert
(gevraagd aan bedrijven met buitenlandse werknemers, die vinden dat
er een tekort aan huisvesting is)



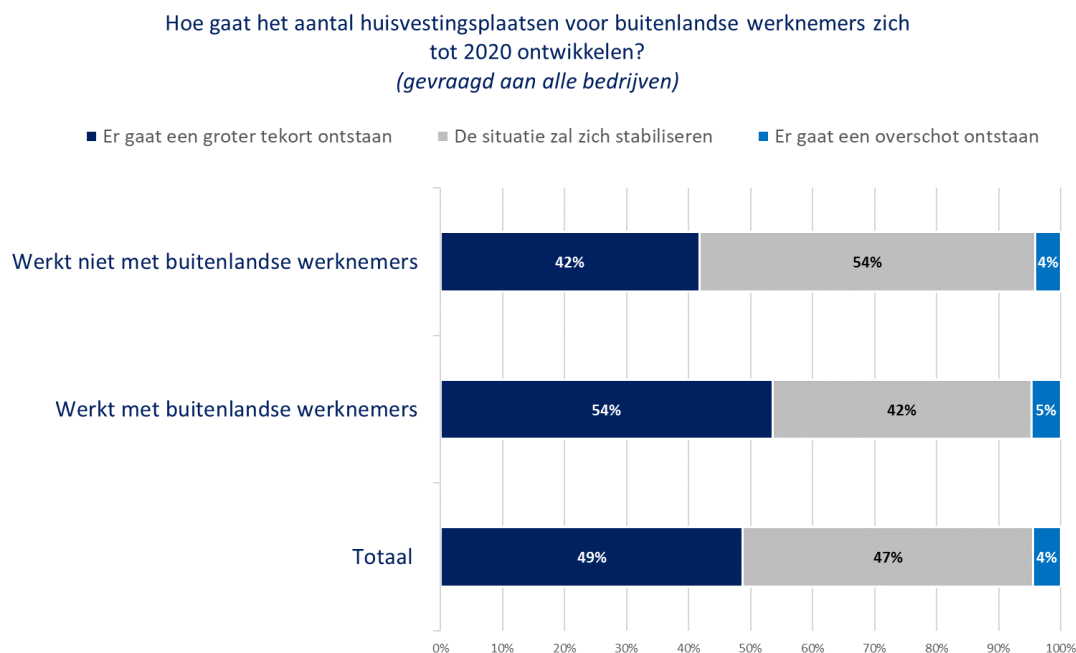
Conclusr - december 2017

Basis: bedrijven met buitenlandse werknemers, die vinden dat er een tekort aan huisvesting is

De bedrijven die aangeven dat hun bedrijfsvoering in het gedrang komt door het gebrek aan huisvesting, geven hierbij als opmerking dat ze hierdoor niet in staat zijn om voldoende buitenlandse werknemers aan te nemen/ voor zich te laten werken, waardoor ze omzet mislopen.

B3.4 Ontwikkeling van het aantal huisvestingsplaatsen

Aan alle bedrijven, dus of zij nou wel of geen buitenlandse werknemers in loondienst hebben of via een uitzendbureau inzetten, is gevraagd wat hun verwachting is ten aanzien van de ontwikkeling van het aantal huisvestingsplaatsen voor buitenlandse werknemers tot het jaar 2020.



Conclusr - december 2017
Basis: alle bedrijven

50

Naar de toekomst toe verwacht 5% van de bedrijven die met buitenlandse werknemers werkt, dat er een overschot aan huisvesting zal ontstaan. 54% van de bedrijven die met buitenlandse werknemers werkt is van mening dat er richting 2020 een groter tekort aan huisvesting voor buitenlandse werknemers zal ontstaan. Als toelichting op dit standpunt zeggen deze bedrijven dat ze vinden dat er nu al een tekort is aan huisvesting, iets dat alleen maar zal toenemen omdat er volgens hun voorspelling meer buitenlandse werknemers gaan komen. Ze zeggen dat ook de aantrekkende economie gaat zorgen voor meer tekorten. 7% van deze bedrijven denkt dat gemeenten bouwplannen tegenhouden. Een deel van deze bedrijven is daarbij van mening dat er nieuwe regelgeving nodig is.

En 42% van de bedrijven die met buitenlandse werknemers werkt, denkt dat de situatie met betrekking tot het aantal huisvestingsplaatsen zich zal stabiliseren. Als reden hiervoor zegt 15% van deze bedrijven dat het aantal buitenlandse werknemers zal stabiliseren of zelfs minder zal worden. Ook zouden meer buitenlandse werknemers naar het thuisland terugkeren omdat daar de arbeidsmarkt en/of arbeidsomstandigheden verbeterd zijn.

B3.5 Arbeidsmarktproblematieken

Tot slot zijn er enkele vragen gesteld met betrekking tot de arbeidsmarkt en de verwachtingen die bedrijven hebben. De reden om deze vragen toe te voegen is dat er afgelopen jaren diverse technologische ontwikkelingen hebben plaatsgevonden, die een effect kunnen hebben op werkgelegenheid voor buitenlandse werknemers. Met ontwikkelingen wordt in deze bedoeld digitalisering, automatisering en robotisering. Dit zijn de taken en werkzaamheden die nu door mensen worden uitgevoerd, worden overgenomen door machines, computers en robots.

Allereerst is de vraag gesteld of de bedrijven de afgelopen jaren ontwikkelingen hebben gezien die van invloed zijn geweest op het aantal buitenlandse werknemers dat zij nodig hadden. Voor een ruime meerderheid bleek dit niet het geval: 87% zegt dat er geen technologische ontwikkelingen zijn geweest waardoor het aantal buitenlandse werknemers dat zij nodig hadden, veranderde, niet in mindere of meerdere mate. 12% geeft daarentegen aan dat zij door deze ontwikkelingen minder buitenlandse werknemers nodig hadden, voor 1% bleek het omgekeerde het geval: zij hadden juist meer buitenlandse werknemers nodig om hun bedrijfsvoering in stand te houden.

Tevens is gevraagd welke verwachtingen de bedrijven naar de toekomst tot 2020 hebben, inzake de invloed van technologische ontwikkelingen op het aantal buitenlandse werknemers dat nodig is voor de uitvoering van de bedrijfsvoering. Voor 90% van de bedrijven is hun verwachting tot het jaar 2020 dat er geen technologische ontwikkelingen zullen plaatsvinden die een effect gaan hebben op het aantal buitenlandse werknemers dat zij nodig hebben. 8% denkt dat er door deze ontwikkelingen minder buitenlandse werknemers nodig zullen zijn, 2% verwacht door deze technologische ontwikkelingen juist meer buitenlandse werknemers nodig te gaan hebben.

51

B3.6 Oorzaak voor behoefte aan meer buitenlandse werknemers

Bedrijven die met buitenlandse werknemers werken en verwachten dat ze naar 2020 meer buitenlandse werknemers nodig zullen gaan hebben, geven als belangrijkste reden hiervoor economische groei (37%). 35% zegt dat er meer buitenlandse werknemers nodig zijn omdat Nederlandse werknemers het werk niet willen uitvoeren. Ook wordt door 11% van de bedrijven aangegeven dat Nederlandse werknemers door economische groei snel een andere baan zullen vinden, waardoor zij zich moeten wenden tot de inzet van meer buitenlandse werknemers. Nog eens 10% noemt krapte op de arbeidsmarkt in het algemeen als belangrijkste factor voor de inzet van meer buitenlandse werknemers.

B3.7 Invloed van wetgeving op de inzet van buitenlandse werknemers

Het voorgenomen besluit van het kabinet dat werkgevers aan buitenlandse werknemers dezelfde beloning moeten toekennen als aan Nederlandse werknemers, kan een effect hebben op de toekomstige inzet van buitenlandse werknemers. Aan de bedrijven is gevraagd in hoeverre zij met deze maatregel bekend zijn. Desgevraagd zegt 46% hier goed van op de hoogte te zijn en is 42% er redelijk mee bekend. Voor 12% van de bedrijven geldt dat zij hier niet bekend mee zijn en nog niet van deze maatregel gehoord hebben.

Tevens is er gevraagd wat het gevolg van deze maatregel zou zijn op de inzet van buitenlandse werknemers. Voor het merendeel van de bedrijven is dit geen reden om geen of minder gebruik van buitenlandse werknemers te maken. 93% zegt namelijk dat zij in dezelfde mate buitenlandse werknemers zouden inzetten. 4% zou de inzet van buitenlandse werknemers in heroverweging nemen, zij vragen zich af wat de bedrijfseconomische impact is van de inzet van buitenlandse werknemers bij gelijke beloning. En voor 3% is het duidelijk dat zij geen buitenlandse werknemers meer zouden inzetten.

De reden om met buitenlandse werknemers te blijven werken, ondanks deze eventuele maatregel, is dat de bedrijven aangeven dat veel buitenlandse werknemers nu al volgens de cao worden beloond en dus een gelijke beloning krijgen als Nederlandse werknemers. Andere redenen zijn dat Nederlanders het werk niet willen doen en ze wel moeten overgaan op de inzet van buitenlandse werknemers. Een klein deel is van mening dat buitenlandse werknemers harder werken en dat ze tevreden zijn over hun samenwerking met buitenlandse werknemers.

Bijlage 4: Onderzoek onder uitzendbureaus (kwantitatief en kwalitatief)

B4.1 Kwantitatief onderzoek

In dit onderzoeksdeel staan de uitzendbureaus in de vier gemeenten en omliggende gemeenten centraal die buitenlandse werknemers ter beschikking stellen. Alle uitzendbureaus in de vier gemeenten zijn telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek, evenals uitzendbureaus in de omliggende gemeenten. Het doel van dit deel was een kwantificering krijgen van de aantallen buitenlandse werknemers en huisvestingsplekken.

B4.1.1 De uitzendfasen

Aan de uitzendbureaus die buitenlandse werknemers ter beschikking stellen is gevraagd in welke uitzendfase de buitenlandse werknemers zitten. 96% van de uitzendbureaus heeft buitenlandse werknemers in fase 1 en 2 / A; 69% heeft buitenlandse werknemers in fase 3 / B en 15% van de uitzendbureaus heeft buitenlandse werknemers die in fase 4 / C zitten.

Doorgerekend naar alle buitenlandse werknemers in dienst van een uitzendbureau, betekent dit dat 72% van alle buitenlandse werknemers in contractfase 1 of 2 / A zit, 24% in fase 2 / B en 4% in fase 4 / C.¹⁴

53

B4.1.2 Waar werken buitenlandse werknemers

Ruim een kwart (26%) van alle buitenlandse werknemers in dienst van uitzendbureaus werkt in de gemeente waar het uitzendbureau is gevestigd. 12% werkt in de regio, waarmee bedoeld wordt in een van de gemeenten Den Helder, Hollands Kroon, Schagen of Opmeer, niet zijnde de gemeente waar het uitzendbureau zelf gevestigd is. 35% werkt buiten de regio maar wel in de provincie Noord-Holland en 28% van de buitenlandse werknemers werkt buiten de provincie.

Doorgerekend naar alle buitenlandse werknemers komt uit de cijfers dat 24% van de buitenlandse werknemers maximaal vier maanden voor hun uitzendbureau werkzaam is; 13% vier tot zes maanden; 33% zes tot twaalf maanden; 15% 1 tot anderhalf jaar en 15% is langer dan anderhalf jaar werkzaam voor het uitzendbureau.

Van de uitzendbureaus die met buitenlandse werknemers werken, is de inschatting dat gemiddeld 6% van de bij hen werkzame buitenlandse werknemers op hetzelfde moment ook nog een andere dienstbetrekking heeft.

¹⁴ Contractfase indeling volgens NBBU: Fase 1: 26 weken, Fase 2: 52 weken, Fase 3: maximaal 4 jaar en 6 contracten, Fase 4: onbepaalde tijd.

Indeling volgens ABU: Fase A: 78 weken, Fase B: maximaal 4 jaar en 6 contracten, Fase C: onbepaalde tijd.

B4.1.3 Perceptie op huisvesting van buitenlandse werknemers

In een eerste algemene vraag is gepeild hoe de uitzendbureaus tegen de huisvesting van buitenlandse werknemers aan kijken. Deze vraag is open gesteld om een open perceptie te krijgen. 7% van de uitzendbureaus geeft aan dat buitenlandse werknemers veelal zelf hun eigen woning hebben geregeld en daarmee is hun perceptie dat huisvesting goed geregeld is. Anderen zeggen dat er te weinig huisvesting is en dat er te veel mensen in één woning zitten (beide aspecten worden door 7% genoemd). 3% vindt dat huisvesting van buitenlandse werknemers 'schandalig' geregeld is. Nog eens 3% vindt dat het 'redelijk' geregeld is en evenveel uitzendbureaus vinden dat huisvesting 'goed' geregeld is.

Voor een aantal letterlijke open antwoorden van uitzendbureaus die zich zorgen maken over huisvesting voor buitenlandse werknemers, wordt verwezen naar bijlage C.

Volgens de uitzendbureaus beschikt 21% van de bij hen werkzame buitenlandse werknemers over een zelfstandige woonruimte, 79% deelt de woonruimte met anderen. De buitenlandse werknemers wonen volgens de uitzendbureaus in de volgende woonruimten:

Woonruimte	Alle buitenlandse werknemers
Kamergewijze verhuur / logies	40%
Reguliere woonruimte	21%
Wooneenheden in gebouwencomplex	17%
Hotel / pension	10%
Vakantie / recreatiepark	7%
Chalets / woonunits	5%

54

B4.1.4 Duur van het verblijf

Volgens de uitzendbureaus heeft 33% van de buitenlandse werknemers een short-stay verblijf; 43% een mid-stay en 25% van de buitenlandse werknemers een long-stay verblijf.

38% van de uitzendbureaus verwacht naar de toekomst tot 2020 toe dat er vanuit de buitenlandse werknemers een grotere behoefte gaat ontstaan naar mid-stay. 35% denkt dat de behoefte juist short-stay zal betreffen en 27% van de uitzendbureaus verwacht dat de buitenlandse werknemers tot 2020 het meeste behoefte hebben aan long-stay (27%).

Gekeken naar de buitenlandse werknemers in de 4 gemeenten betekent dit dat 87% van de buitenlandse werknemers woont in dezelfde gemeente als waar het uitzendbureau gevestigd is. 9% van de buitenlandse werknemers woont in Den Helder, Hollands Kroon, Schagen of Opmeer, niet zijnde in de gemeente waar het uitzendbureau gevestigd is.

Volgens de inschatting van de uitzendbureaus heeft een kwart van de buitenlandse werknemers hun partner of gezin in Nederland wonen. Nog eens 34% van de buitenlandse werknemers is voornemens de partner of het gezin naar Nederland te halen.

B4.1.5 Huisvesting door de uitzendbureaus

57% van de uitzendbureaus biedt aan alle voor hen werkzame buitenlandse werknemers huisvesting aan. 33% doet dit helemaal niet en 10% biedt dit aan een deel van de buitenlandse werknemers. Aan in totaal 83% van alle buitenlandse werknemers werkzaam via een uitzendbureau wordt huisvesting geboden.

De meeste uitzendbureaus die huisvesting bieden hebben huisvesting in eigendom of in eigen beheer (68%). 32% werkt samen met woonbemiddelaars en woningcorporaties, 16% heeft afspraken gemaakt met vakantieparken voor de huisvesting van buitenlandse werknemers. De rest biedt andere vormen, zoals huisvesting bij de inhuurders (de bedrijven die buitenlandse werknemers inhuren), of via het huren van particuliere woningen.

Onderstaand een overzicht van de duur van de huisvesting zoals die door uitzendbureaus aan buitenlandse werknemers wordt aangeboden:

Duur huisvesting door uitzendbureaus	
Tot 4 maanden	38%
4 tot 6 maanden	5%
6 tot 12 maanden	32%
1 tot 1,5 jaar	2%
Langer dan 1,5 jaar	23%

55

Aan de uitzendbureaus die geen huisvesting bieden, is gevraagd een inschatting te geven hoe de voor hen werkzame buitenlandse werknemers dan hun huisvesting geregeld hebben. Zij vermoeden dat 44% bij familie/vrienden woont, 42% hun huisvesting via commerciële verhuur heeft geregeld en dat 14% van deze buitenlandse werknemers huisvesting via een woningcorporatie heeft geregeld.

B4.1.6 Perceptie op aanbod huisvestingsplekken

De uitzendbureaus zijn redelijk uitgesproken voor wat betreft de vraag of er een tekort aan huisvesting voor buitenlandse werknemers is. 50% van de uitzendbureaus is het hier volledig mee eens, 23% is het hier mee eens. Nog eens 19% is neutraal en 8% is het hiermee oneens. De verantwoordelijke partij voor het realiseren van huisvesting voor buitenlandse werknemers is volgens het merendeel van de uitzendbureaus de overheid (gemeenten: 71%; de provincie 33% en 3% zegt de overheid in het algemeen). 36% is van mening dat ze uitzendbureaus hiervoor zelf verantwoordelijk zijn; 23% legt de verantwoordelijkheid bij de bedrijven. 7% wijst naar de makelaars.

Een meerderheid van 78% van de uitzendbureaus geeft aan dat een tekort aan huisvestingsplekken de bedrijfsvoering belemmert. Zij zeggen dat ze buitenlandse werknemers om deze reden niet bij de klanten kunnen plaatsen of geen invulling kunnen geven aan de klantvraag. Bij 22% belemmert een tekort aan huisvesting niet de bedrijfsvoering.

Naar de toekomst toe is de verwachting dat de situatie met betrekking tot huisvesting van buitenlandse werknemers slechter zal worden: 81% van de uitzendbureaus verwacht dat er een groter tekort zal ontstaan aan huisvesting. Belangrijkste redenen voor het toenemend tekort zijn de aantrekkende economie (48%) omdat hierdoor een verwachte toestroom van buitenlandse werknemers zal ontstaan. 38% verwacht een gelijkblijvend aantal huisvestingsplekken. 19% denkt dat de situatie rondom het tekort aan huisvesting zich in de toekomst zal stabiliseren omdat het aantal buitenlandse werknemers gelijk blijft.

B4.1.7 Arbeidsmarktproblematieken

Tot slot zijn ook aan de uitzendbureaus vragen gesteld met betrekking tot technologische ontwikkelingen in relatie tot de arbeidsmarkt en de verwachtingen naar de toekomst.

Allereerst is de vraag gesteld of de uitzendbureaus de afgelopen jaren ontwikkelingen hebben ervaren die van invloed zijn geweest op het aantal buitenlandse werknemers dat zij konden plaatsen. Voor 89% van de uitzendbureaus bleek dit niet het geval: zij zeggen dat er geen technologische ontwikkelingen zijn geweest waardoor het aantal buitenlandse werknemers dat zij ter beschikking konden stellen, veranderde. Bij deze bureaus is het aantal buitenlandse werknemers stabiel gebleven. 7% kon minder buitenlandse werknemers plaatsen en 4% meer.

Naar de toekomst tot 2020 toe verwacht 14% van de uitzendbureaus dat er ontwikkelingen zullen komen waardoor ze minder buitenlandse werknemers kunnen uitzenden. 86% denkt niet dat technologische ontwikkelingen naar een andere vraag naar buitenlandse werknemers zullen leiden.

Uitzendbureaus die verwachten dat ze naar 2020 meer buitenlandse werknemers kunnen plaatsen, geven als belangrijkste reden hiervoor dat er extra werk komt door economische groei (76%). 62% verwacht krapte op de arbeidsmarkt waar de inzet van buitenlandse werknemers noodzakelijk voor zal zijn. En 55% van de uitzendbureaus is van mening dat er meer buitenlandse werknemers nodig zijn omdat Nederlandse werknemers dit werk niet willen uitvoeren. Sowieso denkt bijna de helft (48%) van de uitzendbureaus dat door de economische groei het moeilijker zal worden om Nederlandse uitzendkrachten te vinden. Ook wordt door 9% van de bedrijven aangegeven dat Nederlandse werknemers door economische groei snel een andere baan zullen vinden, zodat zij zich moeten wenden tot de inzet van meer buitenlandse werknemers. Overige redenen die genoemd worden zijn bijvoorbeeld dat opdrachtgevers een hoge mate van flexibiliteit met betrekking tot aangeboden uren vragen of enkel korte of tijdelijke projecten hebben. Hun verwachting is dat Nederlandse uitzendkrachten niet mee willen gaan met deze flexibele werkvorm.

B4.1.8 Invloed van wetgeving op de inzet van buitenlandse werknemers

Het voorgenomen besluit van het kabinet dat werkgevers aan buitenlandse werknemers dezelfde beloning moeten toekennen als aan Nederlandse werknemers, kan een effect hebben op de toekomstige inzet van buitenlandse werknemers.

Ook aan de uitzendbureaus is gevraagd in hoeverre zij bekend zijn met de voorgenomen maatregel om buitenlandse werknemers dezelfde beloning te geven. Desgevraagd zegt 75% van de uitzendbureaus hier goed van op de hoogte te zijn, nog eens 14% is er redelijk bekend mee. Voor 11% van de uitzendbureaus geldt dat zij nog niks over deze maatregelen vernomen hebben.

Deze maatregel zou desgevraagd voor bijna alle uitzendbureaus (96%) geen enkel effect hebben op het voornemen buitenlandse werknemers ter beschikking te stellen. Veel uitzendbureaus werken immers al met gelijke beloning voor buitenlandse werknemers volgens de CAO (Wet inlenersbeloning). Slechts 4% van de uitzendbureaus zou het ter beschikking stellen van buitenlandse werknemers wel in heroverweging nemen.

B4.2 Kwalitatief onderzoek onder uitzendbureaus

Naast het grootschalige kwantitatieve telefonische onderzoek onder uitzendbureaus, heeft er tevens een persoonlijk gesprek met twee grote uitzendbureaus uit de regio plaatsgevonden om een beter beeld te krijgen van de huidige situatie omtrent buitenlandse werknemers en het uitzenden, alsmede het huisvesten van buitenlandse werknemers.

Onderstaand een weergave van dit gesprek met de twee uitzenders. Bij het lezen hiervan moet rekening gehouden worden dat dit meningen van twee uitzenders betreft. Deze interpretaties geven geen representatief beeld van de in het onderzoeksgebied actieve uitzendbureaus.

De twee uitzendbureaus zijn met name georiënteerd op de glastuinbouw en bedrijven actief in de agrarische sector. Ze bedienen ook andere branches, maar daar werken volgens hen beduidend minder buitenlandse werknemers. Veel buitenlandse werknemers stromen in via de agrarische sector, als ze in een andere branche werkzaam zijn is dit veelal zelfstandig geregeld, bijvoorbeeld binnen hun opleidingsrichting. De uitkomsten van dit gesprek richten zich met name op de agrarische sector en de daarin voorkomende situaties.

B4.2.1 Huidige situatie omtrent uitzendbureaus en buitenlandse werknemers

Samen bemiddelen de twee uitzendbureaus ongeveer 1.600 tot 2.100 buitenlandse werknemers op structurele basis. Seizoensinvloeden zijn hierop van toepassing, maar over het jaar heen worden er voortdurend buitenlandse werknemers bemiddeld.

Wat gedurende de discussie nadrukkelijk wordt beaamd is dat deze twee bureaus een structureel tekort van mogelijkheden tot huisvesting van buitenlandse werknemers ervaren. Door dit tekort worden zijzelf, evenals andere uitzendbureaus en werkgevers, belemmerd in de groei. De vraag naar buitenlandse werknemers is overduidelijk aanwezig en de buitenlandse werknemers kunnen naar Nederland gehaald worden, maar het huisvesten wordt haast onmogelijk gemaakt. Ze moeten vaak nee verkopen aan klanten, een onwenselijke situatie die de groei van zowel het uitzendbureau als van het bedrijf dat de aanvraag voor buitenlandse werknemers indient belemmert. Het probleem zit hem niet in het kunnen leveren van buitenlandse werknemers, maar er zijn onvoldoende huisvestingsplaatsen om de migranten te huisvesten wanneer zij naar Nederland komen, aldus de uitzendbureaus.

Wanneer gevraagd wordt naar de aantallen buitenlandse werknemers waarvoor zij als uitzendbureau naast een dienstbetrekking ook de huisvesting regelen, wordt aangegeven dat het ene uitzendbureau dit voor gemiddeld genomen 300 buitenlandse werknemers regelt, het andere bureau voor gemiddeld genomen 750 buitenlandse werknemers. Het ene bureau zegt hierbij structureel 100 huisvestingsplaatsen te kort te komen, het andere bureau geeft aan dat als er 200 huisvestingsplaatsen bij zouden komen, deze meteen gevuld zouden zijn. Er wordt aangegeven dat er in totaal in de regio een tekort is van 2.500 huisvestingsplaatsen. Dit zouden de tekorten van alle uitzendbureaus bij elkaar opgeteld zijn.

58

B4.2.2 Wie is verantwoordelijk voor huisvesting

De uitzendbureaus geven aan een groot deel van de verantwoordelijkheid op zich te nemen als het gaat om het regelen van huisvesting. Zij geven aan dat gemiddeld 30% van de buitenlandse werknemers die zij bemiddelen, zelf zorgdragen voor het regelen van huisvesting. Dit doen ze dankzij hun eigen netwerk en kennis van het systeem in Nederland. Het regelen van de huisvesting van de overige 70% buitenlandse werknemers pakken de uitzendbureaus zelf op, tenzij zij deze taak neer kunnen leggen bij het bedrijf waar de arbeidsmigrant te werk wordt gesteld. De uitzendbureaus zijn van mening dat de werkgever de eindverantwoordelijkheid draagt voor de huisvesting van de buitenlandse werknemers die voor hen werken. Zij zeggen advies te geven aan de werkgevers dat de huisvesting minimaal moet voldoen aan de eisen van het SNF-keurmerk. Ze geven aan dat het er in de praktijk op neer komt dat het uitzendbureau veelal de gehele huisvestingstaak op zich neemt.

De twee uitzendbureaus hebben het gevoel dat gemeenten terughoudend zijn als het gaat over het verlenen van vergunningen voor huisvestinglocaties voor buitenlandse werknemers. Zij denken dat

gemeenten positiever staan tegenover ondernemers die zelf huisvesting willen realiseren. Daarom gaan de uitzenders in gesprek met ondernemers of ze bereid zijn deze realisatie op zich te nemen. Zij hebben mogelijk panden die omgezet kunnen worden naar huisvesting, of plek voor woonruimte op of rondom de bedrijfslocatie. Een aantal ondernemers heeft hiervoor aanvragen lopen, al verloopt dit proces stroef volgens de uitzendbureaus. Indien de procedure eenvoudiger en sneller zou kunnen verlopen dan zijn ze in staat om met name de agrariërs hiertoe te bewegen. De reden die hiervoor wordt aangevoerd is dat er agrarische bebouwing vrij komt.

De uitzenders begrijpen dat gemeenten het recht hebben om accommodaties te weigeren. Echter, ze vinden dat enige versoepeling van de regels op zijn plaats is, gezien de huidige behoefte aan huisvesting. De uitzendbureaus geven voorbeelden van locaties die bewoond werden maar vervolgens niet-vergund verklaard werden. Het beleid vanuit de gemeente op dit punt is niet altijd duidelijk, de meningen verschillen over wat er gezien kan worden als niet-vergunde huisvesting. Maar in plaats van zulke plaatsen te verbieden, willen de uitzendbureaus in gesprek gaan, opdat er wellicht eisen gesteld kunnen worden waardoor het wel mogelijk wordt om de locaties te legaliseren. Ze zijn ervan overtuigd dat de huisvesting die vanuit het uitzendbureau wordt geboden ruim voldoende is en voorziet in alle behoeften van de buitenlandse werknemers. Huisvesting die zelfstandig wordt geregeld is lastiger te overzien, hier kunnen wel niet-vergunde situaties voorkomen. Er zijn bijvoorbeeld particulieren die een woning hebben achter het eigen huis of op het terrein van het bedrijf, dat gehuurd wordt door de werknemers. Dit ziet niemand, dit wordt niet gecontroleerd of beheerd en is veelal weggestopt, waardoor het problemen kan geven. De twee uitzendbureaus zijn er onder andere om deze reden voorstander van om in samenwerking met de gemeente de juiste locaties te realiseren zodat bekend is waar en hoe de buitenlandse werknemers wonen.

59

De ervaring van de uitzendbureaus leert dat ze zelf in staat zijn om, naast het reguliere uitzendwerk, ook (grotere) locaties te beheren. Zij bieden het hele jaar werk en accommodatie aan omdat ze graag willen dat werknemers zo lang mogelijk gebonden blijven aan het uitzendbureau, niet slechts voor enkele weken. In bijvoorbeeld de glastuinbouw kost het redelijk wat inspanning het werk onder de knie te krijgen, dus hebben zij liever dat mensen minimaal een half jaar verblijven of jaarlijks terugkeren. Dit scheelt de werkgever veel investeringen. Goede huisvesting is een vereiste om te realiseren dat de werknemer tevreden is en blijft of jaarlijks terugkeert.

Het andere uitzendbureau geeft aan dat kleinschaliger locaties ook voordelen hebben. Een locatie met 50 huisvestingsplaatsen is overzichtelijk, zodat het werk dat erbij komt kijken ruim voldoende uitgevoerd kan worden. Dit betekent bijvoorbeeld dagelijks toezicht houden op de locatie en contact met de buurt onderhouden. De twee uitzendbureaus vinden goed contact met de omwonenden prioriteit nummer één. Reeds in de ontwikkelfase wordt de buurt al geïnformeerd over het project,

wat er ontwikkeld gaat worden en wie er komt wonen. Men is geneigd om direct contact op te nemen met de gemeente als overlast mogelijk is te verwijten aan buitenlandse werknemers. Daarom is het goed om langs te gaan bij de bureaus en in geval van negatieve geluiden meteen actie te ondernemen. Zo worden veel problemen direct aangepakt. Het organiseren van informatieavonden hoort hier ook bij.

B4.2.3 Bewegen richting mogelijke oplossingen voor huisvesting

Kijkend naar de toekomst verwachten de uitzendbureaus een toename van de problemen, met name gezien het feit dat de huizenmarkt weer aantrekt, waardoor het steeds lastiger wordt om buitenlandse werknemers onder te brengen. De eerder beschreven oplossing om het gemakkelijker te maken huisvesting te realiseren bij de werkgever zelf, met name bij de agrariër, geniet daarom de voorkeur. De ruimte en de bereidwilligheid is er, nu nog de tegemoetkoming vanuit de gemeente. Ook zien de twee uitzendbureaus mogelijkheden voor huisvesting in hotels.

Een andere genoemde oplossing is het andersom aanpakken van de problematiek. Zo zou de gemeente leegstaande panden met parkeergelegenheid kunnen aanwijzen, waar een huisvestingsvergunning voor gegeven kan worden. Zo worden er gericht en sneller projecten ontwikkeld en loopt men niet achter de feiten aan.

B4.2.4 Interactie tussen uitzenders en gemeenten

Sommige gemeenten hanteren toeristenbelasting voor buitenlandse werknemers. Een agrariër die woonunits neerzet moet toeristenbelasting betalen voor mensen die er werken en vast wonen. Deze buitenlandse werknemers zijn niet ingeschreven, daarom wordt er toeristenbelasting opgelegd. Volgens de twee uitzendbureaus werkt inschrijving van buitenlandse werknemers bij de gemeente traag en brengt het een grote administratieve werklast mee. Uitzendbureaus begrijpen de noodzaak van inschrijven, maar omdat het op jaarbasis om zo veel buitenlandse werknemers gaat, is dit een tijdrovend proces. Tevens omdat buitenlandse werknemers verhuizen of teruggaan naar hun eigen land, om vervolgens weer terug te komen naar Nederland.

Een van de gemeenten biedt de mogelijkheid tot on-site inschrijving. Zij komen naar de locatie en schrijven de mensen ter plekke in. Maar ze komen overdag en inschrijven duurt een half uur per persoon. Met de hoeveelheid werknemers waarvoor dit nodig is, is dit ondoenlijk.

Er vindt nog weinig structureel overleg plaats met de gemeente; enkel als het over de grootste locaties gaat. Daarbuiten vindt overleg enkel plaats op transactie basis, als er bijvoorbeeld een omgevingsvergunning opnieuw moet worden aangevraagd.

Bijlage 5: Kwalitatief onderzoek onder gemeenten: verslag groepsdiscussies

In dit onderzoeksperceel staan de vier deelnemende gemeenten centraal. Het doel van dit deel was om kwalitatieve informatie te achterhalen, ter onderbouwing van de resultaten en om diepgaander inzichten te verkrijgen.

Er is gekozen om met elke gemeente een groeps gesprek te houden. De volgende onderzoeksvragen zijn in deze gesprekken aan bod gekomen:

- **Kwalitatieve vraag naar huisvesting en het huidige aanbod:**
 - o Inventarisatie huidig aanbod
 - o Aan welk type huisvesting is behoefte
 - o Wat kunnen betrokkenen hierin betekenen
 - o Hoe is de handhaving van niet-vergunde huisvesting

Onderstaand een uitwerking van de gesprekken.

B5.1 Onvoldoende inzicht gemeenten in aantallen buitenlandse werknemers

De deelnemende gemeenten hebben geen volledig inzicht in aantallen buitenlandse werknemers die wonen en/of werken binnen hun gemeentelijke grenzen. De belangrijkste reden hiervoor is dat niet alle buitenlandse werknemers in de gemeentelijke basisadministratie ingeschreven staan. De onderstaande vier factoren zijn hieraan debet:

61

1. Wettelijk gezien moet een ingezetene zich inschrijven als deze voornemens is langer dan 4 maanden in Nederland te wonen. In totaal zijn er 1.793 buitenlandse werknemers ingeschreven in de kop. De verdeling naar gemeenten is als volgt:

- Gemeente Den Helder: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 300. Opmerking hierbij: van de 350 buitenlandse werknemers die voor huisvesting in beeld zijn (zij zijn geteld bij de diverse locaties), staan er weinig ingeschreven omdat ze aangeven korter te blijven. Er is beperkt sprake van constatering van niet-vergunde huisvesting, ongeveer 5 gevallen/ personen per jaar.
- Gemeente Hollands Kroon: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 877. Buitenlandse werknemers die een verblijf hebben van korter dan 3 maanden hoeven zich niet in te schrijven en zij zijn ook niet meegenomen in de telling. En dan zijn er uiteraard ook buitenlandse werknemers die er langer zijn, maar niet geregistreerd zijn.
- Gemeente Opmeer: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 200. De aantallen kunnen mogelijk vertroebeld zijn omdat niet alle ingeschrevenen per se arbeidsmigrant zijn.

- Gemeente Schagen: aantal ingeschreven buitenlandse werknemers: 416. De aantallen kunnen vertoebeld zijn omdat niet alle ingeschrevenen per definitie buitenlandse werknemer zijn.

2. Buitenlandse werknemers hebben een hoge mobiliteit: ze zijn bijvoorbeeld werkzaam in meerdere gemeenten, veelal voor een kortere periode dan de wettelijke termijn.

- Gemeente Den Helder: de hoge mobiliteit van de buitenlandse werknemers speelt in Den Helder geen grote rol. Er zijn 350 buitenlandse werknemers waarvan de gemeente zeker weet dat ze in Den Helder werken en wonen. Buitenlandse werknemers wonen met name op locaties van de werkgevers, door de werkgever georganiseerd en gefaciliteerd en in eigendom van de werkgever. Deze buitenlandse werknemers mogen niet langer dan 3 maanden aaneengesloten wonen in een dergelijke faciliteit.
- Gemeente Hollands Kroon: Agriport oefent in toenemende mate grote aantrekkingskracht uit op buitenlandse werknemers die in andere gemeenten wonen. Zo is er bijvoorbeeld een grote pendeldienst van Hoorn naar Agriport.
- Gemeente Opmeer: veel buitenlandse werknemers wonen in Opmeer, maar werken in Hollands Kroon. Degenen die in Opmeer wonen zijn dus veelal werkzaam buiten de gemeente. De gemeente die het werk levert zou eigenlijk wat meer moeten doen aan de huisvesting en niet Opmeer zelf. De meeste buitenlandse werknemers die bijvoorbeeld in het Slothuis (Polenhotel) wonen zijn werkzaam in Agriport (Hollands Kroon). Slothuis is een voormalig verzorgingshuis waarin 160 personen worden gehuisvest. Dit is een kortdurend verblijf (minder dan 4 maanden) dus zij staan grotendeels niet ingeschreven.
- Gemeente Schagen: de hoge mobiliteit van buitenlandse werknemers speelt zeker een rol. Er zijn buitenlandse werknemers die in Schagen wonen maar niet binnen de grenzen werken, en andersom, ook van buiten de provincie. Daarom moet er wat aan de huisvesting gedaan worden, anders wonen ze straks te ver weg en komen ze niet meer in het gebied werken.

62

3. Administratieve beslommingen:

- Gemeente Hollands Kroon: ambtenaren geven aan dat veel buitenlandse werknemers zich van het uitzendbureau niet mogen inschrijven bij de gemeente, dit is zelfs in hun contracten vastgelegd. Want als zij niet ingeschreven zijn is dit gemakkelijker voor de uitzender: buitenlandse werknemers hoeven dan namelijk ook niet uitgeschreven te worden, dus dit voorkomt een hoop administratief werk. Uitzendbureaus vinden het inschrijven vaak tijdrovend.
- Gemeente Opmeer: ingeschreven buitenlandse werknemers en hun werkgevers moeten meebetalen aan gemeentelijke belastingen. Wellicht is dit ook een reden waarom buitenlandse werknemers zich niet (laten) inschrijven.

4. Onvoldoende aandacht voor buitenlandse werknemers binnen de gemeentelijke administratie

- Voor alle gemeenten geldt dat informatie met betrekking tot het inschrijven en huisvesting van buitenlandse werknemers incidenteel of projectmatig, in ieder geval niet structureel, wordt verzameld. Den Helder is voorloper en heeft hieromtrent in 2017 een project opgezet. Zij hebben tevens onderzoek gedaan naar de woonsituatie van de buitenlandse werknemers: wonen mensen op de juiste manier, zijn ze goed verzekerd, is het veilig, et cetera, als vervolg op Kompas Noordkop en de uitvoering van het regionaal convenant.

B5.2 Branches waarin buitenlandse werknemers werkzaam zijn

Buitenlandse werknemers zijn werkzaam in verschillende branches. Het grootste deel is werkzaam binnen de agrarische sector, met name in de tuinbouw, bollenbedrijven. De huisvestingproblematiek van buitenlandse werknemers draait voor meer dan 95% om deze groep buitenlandse werknemers.

Daarnaast gelden voor de individuele gemeenten de volgende branches:

- Gemeente Den Helder: buitenlandse werknemers zijn hier ook werkzaam binnen de logistiek en distributiebedrijven, bouwbedrijven en toeleveringsbedrijven. De luchthaven van Den Helder is ook een belangrijke speler in de bevoorrading, maar dan voor defensie en offshore. Dus als offshore toeneemt, dan groeit ook de luchthaven.
- Gemeente Schagen: buitenlandse werknemers zijn ook werkzaam in de logistiek, de bouw en in het transport. En daarnaast de toeristische sector (de kust van Schagen: horeca en recreatie).
- Gemeente Hollands Kroon: buitenlandse werknemers zijn werkzaam in logistiek, de bouw en in het transport. Bijzondere vermelding verdient het Agriport bedrijventerrein. Dit is nog volledig in ontwikkeling. Onderste gedeelte is bedrijventerrein, distributie etc. en kassen.
- Gemeente Opmeer: bouw en transport en in mindere mate ook de logistiek.

B5.3 Verwachte groei in de periode 2018 tot 2020

Alle gemeenten verwachten tot 2020 een beperkte groei van de meeste relevante branches en dus van het totale aantal buitenlandse werknemers. De belangrijkste redenen hiervoor zijn:

- Den Helder: de crisis is voorbij maar de verwachte groei verschilt sterk per sector: er zijn minder bollenbedrijven, maar ze zijn wel groter geworden. De overige tuinbouw groeit niet veel. De intentie is om meer bedrijven in de haven te laten vestigen, dus sterk gericht op groei van de havensector en offshore. Tevens wil Den Helder het toerisme versterken. Ook hierin wordt een rol voor buitenlandse werknemers gezien.
- Opmeer: werkgelegenheid zal in de toekomst licht toenemen, echter het aantal bedrijven in land- en tuinbouw zal in de komende jaren gaan afnemen omdat de sector consolideert. Dit betekent voor Opmeer dat de behoefte aan buitenlandse werknemers stabiel blijft. De groei van het aantal buitenlandse werknemers is eerder afhankelijk van de groei van Agriport in Hollands Kroon. Als dat groeit, zal er in Opmeer meer vraag naar huisvestingsplaatsen komen. In Opmeer is vooral veel veeteelt, waar doorgaans minder arbeidskrachten voor nodig zijn. Groei wordt enigszins verwacht in de tulpen/ bollenbedrijven en de vollegrond tuinders, niet in de glastuinbouw. Opmeer verwacht wel dat er nieuwe aanvragen gaan komen, echter het aantal uit te geven kavels begint op te raken, wat verdere groei beperkt.
- Hollands Kroon: zij verwachten geen toename in het aantal bedrijven, wel worden bedrijven groter en wordt de grond intensiever gebruikt. Ook een geringe toename van de toerismesector (bijv. agrarische bedrijven die er recreatie op kleine schaal bij gaan doen). Ook voor Hollands Kroon geldt dat door Agriport een toename van bedrijven en activiteiten wordt verwacht.
- Schagen: de beperking zit in de hoeveelheid nog beschikbare grond. Kleine bedrijven stoppen en er vindt schaalvergroting plaats. Maar de bedrijven hebben niet persé meer arbeidskrachten nodig. Tegelijkertijd zijn sectoren innovatief: zaadveredeling en automatisering kennen ontwikkelingen met een onbekende invloed op een grotere personeelsbehoefte.

64

B5.4 Huisvesting van buitenlandse werknemers

Er is een disbalans tussen aanbod en vraag naar huisvesting voor buitenlandse werknemers in het onderzoeksgebied. Dit is het grootst binnen de gemeenten Hollands Kroon en Schagen, de twee grootste gemeenten in het onderzoeksgebied naar oppervlakte, aantal bedrijven (met name agrarisch), aanwezigheid van grotere concentraties bedrijven (Agriport in Hollands Kroon, voedingsindustrie in Schagen) en in aantallen buitenlandse werknemers.

Dientengevolge veroorzaakt de geconstateerde disbalans op het gebied van huisvesting binnen deze twee gemeenten de meeste moeilijkheden.

In Den Helder kan deze disbalans niet worden aangetoond.

B5.5 Inventarisatie huidige huisvesting (vergunning)

Onderstaand wordt per gemeente aangegeven wat de stand van zaken is.

Gemeente Den Helder

Beleidskader

Voor 2012 was er geen duidelijk beleid op het gebied van de huisvesting van buitenlandse werknemers. Dit omdat er nog geen beleid was om het te kunnen legaliseren. Nu is dat beleid er wel, dus er kunnen ook vergunningen verleend worden. Het regionale convenant (Regionale kadernota huisvesting buitenlandse werknemers Noordkop) maakt het mogelijk vergunningen te kunnen verlenen.

Huidige aanpak

Huisvesting dient vergund te zijn: volgens de wet en moet voldoen aan alle eisen. Er worden geen gedoogconstructies aanvaard. Den Helder focust op controleren en handhaven en zo veel mogelijk faciliteren binnen de bestaande regels.

Huisvestinglocaties

Agrarische bedrijven

- Aantal locaties: 21 agrarische werkgevers die op grote of kleine schaal huisvesting aanbieden. Per locatie 4 tot 30 huisvestingsplaatsen.

65

Bij particulieren

- Kamerverhuur door eigenaar van het pand is mogelijk. Zij dienen wel een vergunning aan te vragen om te mogen verhuren. Er zijn in Den Helder 20 particulieren die kamers verhuren.

Commerciële huisvesting

- De ondernemers regelen het veelal zelf, daarom zijn er geen grote huisvestingprojecten. Een ondernemer uit Den Helder heeft een woning opgekocht en hier 2 kamers in gemaakt. Dit is de eerste commerciële huisvesting die zij tot nu toe hebben aangetroffen.

De gemeente Den Helder heeft verder geen zicht op de huisvesting van buitenlandse werknemers die in andere branches werken. Deze mensen zijn bijvoorbeeld in dienst van een offshorebedrijf en komen telkens voor een paar maanden. Meestal worden zij ondergebracht in hotels.

Gemeente Opmeer

Huidige aanpak

Huisvesting dient vergund te zijn, Opmeer gedooft niet, ook worden er geen gedoogbeschikkingen afgegeven. Het maximale aantal buitenlandse werknemers per agrarisch perceel is 30 buitenlandse werknemers.

Huisvestinglocaties

Agrarische bedrijven

- Er zijn 4 omgevingsvergunningen voor huisvesting bij tuinderbedrijven verleend, voor in totaal 50 huisvestingsplaatsen.

Bij particulieren

- Gebruik burgerwoningen t.b.v. huisvesting van buitenlandse werknemers. Verhuur door de eigenaar van het woonpand is mogelijk. Als er geen sprake is van onderlinge verbondenheid en continuïteit in de samenstelling zoals een traditioneel gezin, dient een vergunning aangevraagd te worden. Momenteel is er één keer vergund (maar er zullen er meer zijn); maximaal vier personen in een woning.

Commerciële huisvesting

- Het Slothuis is een voormalig verzorgingshuis: 160 personen worden hier gehuisvest. Het Polenhotel wordt het ook wel genoemd. Het wordt uitgebaat door NLJobs Uitzendbureau.

66

Woningbedrijf

- Woningbedrijf (te vergelijken met een woningcorporatie) huisvest naar schatting 40 tot 50 buitenlandse werknemers sinds 2013. Dit zijn sociale huurwoningen; de buitenlandse werknemers hebben zich ooit ingeschreven als woningzoekende. Zij krijgen geen voorrang.

Gemeente Hollands Kroon

Beleidskader

De gemeente heeft middels haar zogenaamde *kruimelbeleidnota* ruimte binnen de kaders van het bestemmingsplan gecreëerd om huisvesting bij agrarische bedrijven mogelijk te maken. Maximaal 40 huisvestingsplaatsen per locatie.

Huidige aanpak

Huisvesting dient vergund te zijn, er wordt niet gedoogd en in Hollands Kroon zijn geen gedoogbeschikkingen. De Bed voor Bed regeling wordt toegepast. Bij een niet-vergunde situatie wordt niet meteen overgegaan tot ontruiming, maar wordt de huisvester een kans gegeven om te legaliseren. Veiligheid en in het bijzonder brandveiligheid staan voorop.

Huisvestinglocaties

Agrarische bedrijven

- Aantal locaties: ongeveer 50 agrarische werkgevers die op grote of kleine schaal huisvesting aanbieden. Per locatie 4 tot 40 huisvestingsplaatsen.

Bij particulieren

- Kamerverhuur door eigenaar van het pand is mogelijk. Zij dienen een vergunning aan te vragen. Er zijn sinds 2012 25 woningen vergund, echter dit aantal is het laatste jaar gestegen naar maximaal 40. In Kreileroord worden nog eens diverse woningen niet-vergund bewoond door buitenlandse werknemers. Handhaving is er mee bezig, maar pakt eerst de grotere en meer schrijnende gevallen aan.

67

Commerciële huisvesting

- Ongeveer 5 locaties, per locatie tussen 50 en 100 huisvestingsplaatsen.
- Buitenlandse werknemers worden ook gehuisvest in hotels.

Woningbedrijf

- Veel buitenlandse werknemers zoeken via de normale weg een woning wanneer ze langer blijven. Er is bij het woningbedrijf eigenlijk geen wachtlijst, maar een zoeklijst.

Gemeente Schagen

Beleidskader

In de bestemmingsplannen voor het landelijk gebied van Schagen is een regeling opgenomen voor huisvesting van buitenlandse werknemers op agrarische bouwpercelen. Voor een deel van de bestemmingsplannen geldt een maximum van 25 huisvestingsplaatsen, voor ander deel geldt maximaal 40 huisvestingsplaatsen per locatie bij agrariërs, die door middel van een binnenplanse afwijkingsbevoegdheid van het bestemmingsplan kunnen worden toegekend.

De gemeente heeft in 2017 middels haar “Beleidskader tijdelijke huisvesting buitenlandse werknemers” de mogelijkheid gecreëerd om op vrijkomende agrarische bouwlocaties tijdelijk verantwoorde huisvesting mogelijk te maken. Het aantal te huisvesten buitenlandse werknemers wordt per aanvraag beoordeeld. Huisvesting is voor maximaal 10 jaar in tijdelijk te plaatsen onderkomens.

Huidige aanpak

Huisvesting dient vergund te zijn, geen gedoogconstructies. Alle (bekende) niet-vergunde locaties worden aangepakt door handhaving. Wel wordt er per geval bekeken of de locatie vergund kan worden.

Huisvestinglocaties

Agrarische bedrijven

- Aantal locaties: ongeveer 5 agrarische werkgevers met per locatie 30 tot 40 huisvestingsplaatsen.

Bij particulieren

- Kamerverhuur door eigenaar van het pand is mogelijk, ze dienen hiervoor een vergunning aan te vragen. De gemeente heeft aanvragen gehad maar afgewezen. Zij vermoeden dat een aantal huiseigenaren buitenlandse werknemers niet-vergund laat inwonen.

Commerciële huisvesting

- Ongeveer 5 locaties, per locatie tussen 50 en 150 huisvestingsplaatsen die vergund worden. In totaal worden er ongeveer 766 huisvestingsplaatsen vergund. De grootste locaties zijn:
 - Mondial uitzendbureau (120)
 - Huis ter Duin (150)
 - Pater-Broersen (60)
 - Gana instituut (65)

B5.6 Niet-vergunde huisvesting

Gemeente Schagen

Er zijn appartementen en recreatieparken waarin buitenlandse werknemers in strijd met de regels worden gehuisvest. Dit wordt niet gedoogd, er wordt gehandhaafd, er lopen rechtszaken en er zijn dwangsommen opgelegd om de niet-vergunde situatie op te (laten) heffen. Ook zijn er buitenlandse werknemers verplaatst naar hotels, maar dit is ook niet-vergund indien hier geen vergunning voor is verleend. Er zijn daarnaast bedrijven die niet-vergunde units op het terrein hebben neergezet en mensen die in schuren zitten. Bij elkaar telt dit op tot zo'n 200 niet-vergunde huisvestingsplaatsen. De ambtenaren van de gemeente Schagen schatten de verhouding vergund/ niet-vergund op respectievelijk: 60%/40%.

Gemeente Hollands Kroon

Veel niet-vergunde huisvestingsplaatsen op campings. Maar ook bij bedrijven, in schuren, in caravans en gewone woningen. Een ruwe schatting gaat uit van honderden buitenlandse werknemers die niet-vergund wonen.

Gemeente Opmeer

Er zijn 2 recreatieparken binnen de gemeentelijke grenzen. Eén met 300 plaatsen en één met 50. Op de grotere staan ook stacaravans die vaak voor die doeleinden worden gekocht en verhuurd. Hier wordt op gecontroleerd.

Er is een beleidsnota handhaving opgesteld, waarin controles plaatsvinden op buitenlandse werknemers. En ook de vergunde situaties worden jaarlijks gecontroleerd.

69

B5.7 Schatting disbalans aantallen buitenlandse werknemers versus aantal beschikbare huisvestingsplaatsen

Op basis van de geïnventariseerde aantallen buitenlandse werknemers (in totaal) en het aantal huisvestingsplaatsen dat vergund is, wordt de disbalans geschat op 49% in Schagen en 41% in Hollands Kroon. Met disbalans wordt het verschil bedoeld tussen het aantal vergunde huisvestingsplaatsen en het aantal ingeschreven buitenlandse werknemers.

De geschatte disbalans in de overige gemeenten is lager, gezien het feit dat het aantal (agrarische) bedrijven daar lager is dan in de andere gemeenten. De disbalans binnen beide gemeenten wordt geschat op 20%.

B5.8 Gewenste typen huisvesting

Gemeente Den Helder

- Huidige type handhaving: bij de agrariërs. Maar zij zijn onbekend met het SNF-keurmerk.

Gemeente Opmeer

- Grootschalige locaties nabij de centrumvoorzieningen, mits deze voldoen aan de regelingen zoals door de provincie geformuleerd. Ook bij agrarische bedrijven.
- Het SNF-keurmerk is bij de eerste vergunningen niet verplicht gemaakt. Er wordt naar verwezen, maar het is geen harde eis. Men kijkt wel naar de bepalingen van het keurmerk, dus het is meer een omgekeerde aanpak. Ze zeggen dat anderen eerst naar de bepalingen van SNF kijken en pas daarna naar de locatie zelf; de ambtenaar moet daarentegen eerst naar de locatie kijken (veiligheid, hoeveelheid ruimte, omgeving) en pas daarna naar SNF.

Gemeente Schagen

- De bedrijven die legale huisvesting aanbieden hebben het op zich netjes voor elkaar. Daarom is de voorkeur dat buitenlandse werknemers door de agrariërs zelf gehuisvest worden. Huisvesting binnen de bebouwde kom biedt voordelen, want dan zitten buitenlandse werknemers ook dicht bij voorzieningen en niet in onbevolkt agrarisch gebied. Maar binnen de bebouwde kom staan panden zonder buitenruimte, wat ook een onwenselijke situatie is.
- Huisvesting in oude hotels indien deze niet te gedateerd zijn, is een optie. Verschillende zaken zijn dan goed geregeld, zoals bijvoorbeeld de brandveiligheid.
- Het SNF-keurmerk is in alle gevallen een harde eis.

70

Gemeente Hollands Kroon

- Voortzetting van de huidige aanpak: ruimte geven aan agrariërs om locaties voor maximaal 40 buitenlandse werknemers op hun terrein te organiseren, zoals Agriport en het Joods Werkdorp.
- Het SNF-keurmerk wordt gehandhaafd in het kader van de regionale kadernota.

B5.9 Overige opmerkingen m.b.t. buitenlandse werknemers

Gemeente Den Helder

Buitenlandse werknemers kunnen een aanwinst zijn voor de gemeente, omdat de werkzaamheden nou eenmaal gedaan moeten worden. Ze zijn nodig. Den Helder is een levendige stad: buitenlandse werknemers komen en gaan. Dit biedt dynamiek en kan de stad een korte boost geven. Maar Den Helder ziet zichzelf niet als een grote speler zoals bijvoorbeeld Hollands Kroon. Zij zien echter geen noodzaak voor uitbreiding van de huisvesting en ze staan dit ook niet toe. Er is ook nog geen vraag geweest vanuit de huisvesters. Den Helder ziet zichzelf niet als hotspot voor buitenlandse werknemers, de aantrekkingskracht is er niet.

Hollands Kroon

Werkgevers en huisvesters moeten een ruimtelijke onderbouwing van hun plannen aanleveren. Veel bedrijven die dat doen maken vaker gebruik van dezelfde arbeidsmigrant. Maar, een buitenlandse werknemer slaapt maar in een bed. Er wordt dus vaak dubbel geteld om de motivatie van het eigen project rond te krijgen.

Bijlage 6: kwalitatief onderzoek onder huisvesters

In dit onderzoeksperceel staan de huisvesters centraal. Het doel van dit onderzoek was om kwalitatieve informatie te achterhalen, ter onderbouwing van de resultaten en om diepgaander inzichten te verkrijgen. In dit groepsgesprek hebben vier grotere huisvesters en twee agrariërs die de huisvesting van hun buitenlandse werknemers zelf regelen deelgenomen. Doel van dit gesprek is om achtergronden te verkrijgen. Onderstaande interpretatie van het groepsgesprek geeft geen representatief beeld van de in het onderzoeksgebied actieve huisvesters, maar de mening van zes huisvesters.

B6.1 Huidige situatie

De deelnemers zijn nieuwsgierig naar de officiële aantallen buitenlandse werknemers in het onderzoeksgebied omdat er enerzijds geen goede aantallen met betrekking tot buitenlandse werknemers vanuit de gemeenten zullen zijn. Goede registratie van buitenlandse werknemers is moeilijk en niet zomaar op te vragen, bovendien schrijven buitenlandse werknemers zich niet altijd in. Aan de andere kant hebben huisvesters de perceptie dat de uitzendbureaus informatie achterhouden, waardoor de aantallen zullen vertroebelen.

In het gesprek geven de huisvesters aan kritiek te hebben op de gemeenten, omdat zij lopende aanvragen on hold zouden zetten. Ook hebben de huisvesters vergunningen nodig die voor een langere periode dan 10 jaar geldig zijn, omdat ze met name ook geïnteresseerd zijn om grote locaties te ontwikkelen.

Als ze tweedehands units kunnen kopen die 8 jaar geplaatst kunnen worden in bijvoorbeeld een agrarisch gebied, dan willen ze dat ze die over 8 jaar elders mogen plaatsen. Ze geven aan locaties nodig te hebben die tussen de 30 en 110 huisvestingsplaatsen hebben.

72

B6.2 Wat is er nodig aan huisvesting

Een deelnemer denkt dat er in de Noordkop 1.000 huisvestingsplaatsen nodig zijn. Een andere deelnemer heeft berekend dat er minimaal 1.700 extra huisvestingsplaatsen in de komende 3 jaar nodig zijn.

B6.3 Hoe is huisvesting nu ingeregeld

- Een huisvester heeft sinds 2012 een accommodatie gerealiseerd van 40 plaatsen (20 kamers) waar de gemeente regelmatig komt controleren. Over het algemeen wonen er Polen en Tsjechen. De vergunning voor deze locatie was binnen 6 weken rond. Zij beheren verder locaties in Schagen (64 huisvestingsplaatsen), in Heerhugowaard (48 huisvestingsplaatsen) en in

Wieringerwerf (80 en 50 huisvestingsplaatsen). Er zijn plannen voor meerdere locaties. De locatie in Schagen werd in een kantoorgebouw gerealiseerd. Dit exploiteert deze huisvester zelf niet, zij doen de begeleiding. In het begin was er oppositie, maar het draait nu heel goed en er zijn geen klachten. Zij hebben dan ook een centrale contactpersoon aangesteld die het beheer uitvoert, omdat beheer cruciaal is. Maar beheer is jaarlijks ook een grote kostenpost, dus dan moeten er wel genoeg buitenlandse werknemers gehuisvest zijn om dit rendabel te maken.

- Eén agrarische huisvester regelt zelf de huisvesting van de buitenlandse werknemers die bij hem werken. Hij geeft aan dat indien huisvesting past binnen het bestemmingsplan, het snel kan gaan om de locatie vergund te krijgen (locatie tot 40 buitenlandse werknemers). Deze huisvester heeft gemiddeld 25 tot 30 buitenlandse werknemers voor kortere periodes in dienst die ook gehuisvest worden. De huisvesting werd eerder gefaciliteerd in vakantiebungalows, maar dit werd vanwege het bestemmingsplan niet-vergund verklaard. Momenteel mag er voor maximaal 40 buitenlandse werknemers op agrarische bouwgrond huisvesting gerealiseerd worden.
- Een commerciële huisvester: de omvang van een locatie is van belang. Het huisvesten van maximaal 40 buitenlandse werknemers is voor ons te weinig. De gemeente moet flexibel zijn en per locatie beoordelen hoeveel buitenlandse werknemers er mogen wonen. Als bestemmingsplannen het toe zouden laten dan zijn er genoeg locaties om alle buitenlandse werknemers te huisvesten. De andere 2 commerciële huisvesters hanteren een minimum van 200 huisvestingsplaatsen, zodat ze kwaliteit kunnen bieden.
- Agrarische huisvesters vinden het niet wenselijk dat de gemeente huisvesting volledig aan de agrariërs overlaat, zij vinden dit een verantwoordelijkheid voor commerciële huisvesters. Bij de ontwikkeling van huisvesting zijn commerciële belangen leidend. Los van nieuwe locaties zijn zij ook bezig bestaande huisvesting op te knappen volgens het SNF-keurmerk. Kleinschalige huisvesting is nu wel geregeld, maar deze plekken mogen niet doorverhuurd worden aan andere bedrijven. Bedrijven accepteren leegstand, zij vinden dit beter dan tijdelijk anderen ertussen. En meerdere klanten in één gebouw of accommodatie, bijvoorbeeld twee uitzendbureaus, werkt niet door (culturele) verschillen.

73

B6.4 Oplossingen

Huisvesters willen daadkracht omdat huisvesting een urgent probleem is. Tevens omdat opvang van buitenlandse werknemers juist een lift betekent voor het MKB. Het belangrijkste punt waar het nu op vast loopt zijn de procedures rondom huisvesting. Dit terwijl de sector niet meer zonder buitenlandse werknemers kan. Volgens de huisvesters moeten de uitzendbureaus dit faciliteren, niet de huisvesters. Nu is er een disbalans tussen het aantal werkzame buitenlandse werknemers en het

aantal beschikbare huisvestingsplaatsen. Er zijn wel voldoende locaties te vinden, maar die worden niet vrijgegeven. En er is een probleem met de onbekendheid met buitenlandse werknemers: de omgeving is tegen hun komst. Maar als buitenlandse werknemers fatsoenlijk gehuisvest worden en dit uiteindelijk gerealiseerd is, geeft het geen problemen in de omgeving en is er niets aan de hand.

Een huisvester vindt 40 huisvestingsplaatsen het minimale aantal wanneer er een nieuwe locatie ontwikkeld gaat worden. De andere 2 commerciële huisvesters hanteren een minimum van 200 huisvestingsplaatsen, zodat ze kwaliteit kunnen bieden en het beheer goed ingeregeld kan worden. Grootschalige huisvesting kan juist in deze provincie, maar er moet hierbij wel rekening gehouden worden met de zogenaamde wooncarrière van de buitenlandse werknemers: hoe lang blijven ze in het gebied, verhuizen ze wanneer ze een andere dienstbetrekking krijgen, etc.

De keten vanaf het ontstaan van behoefte aan huisvesting tot realisatie is lang. Dit geeft een mismatch met bedrijven: zodra zij groeien hebben ze meer mensen nodig, maar die kunnen dan niet of niet op tijd gehuisvest worden. Zeker bij werving van personeel speelt huisvesting een ontzettend grote rol. Volgens de huisvesters willen uitzenders tegen buitenlandse werknemers kunnen zeggen dat het totaalpakket geregeld is: ze bieden een baan en woonruimte. Dit is de enige manier om mensen binnen te halen.

En er moet volgens de huisvesters bij grote projecten gekeken worden waar buitenlandse werknemers vandaan komen, zodat hier rekening mee gehouden wordt en de kans op conflicten zo klein mogelijk is. Het scheelt per uitzendbureau hoe hiermee wordt omgegaan.