

## Plan van Aanpak

**Onderwerp:** Huisvesting buitenlandse werknemers in Noord-Holland Noord  
**Aan:** BAO Noord-Holland Noord  
**Van:** Werkgroep huisvesting buitenlandse werknemers Kop/Opmeer  
**Datum:** 22 november 2018  
**Status:** Concept  
**Bijlagen:** -

---

### Inhoudsopgave

	Pagina
1. Inleiding en aanleiding	1
2. Opgave, urgentie en doel	3
3. Plan van Aanpak	5
3.1 Thema Huisvesting	5
3.2 Thema Ruimtelijke Ordening en vergunningen	6
3.3 Thema Registratie	7
3.4 Thema Integratie en participatie	7
4. Vervolgaanpak en randvoorwaarden	8
4.1 Voorgestelde vervolgaanpak: aanstellen projectleider NHN	8
4.2 Taak externe projectleider	8
4.3 Organisatiestructuur	8
4.4 Werkzaamheden werkgroep	9
4.5 Communicatie	9
4.6 Planning, tijdsinzet en kosten	9
5. Personele inzet	10

#### 1. Inleiding en aanleiding

De economie in de regio Noord-Holland Noord draait op volle toeren. Bedrijven groeien, op de woningmarkt ontstaat serieuze krapte en de regio komt meer en meer in beeld als gunstige vestigingslocatie voor bedrijven vanuit de hele wereld. Een groot aantal bedrijven (in het bijzonder in de speerpuntsector agri) in onze regio kunnen ondertussen niet meer zonder de inzet van buitenlandse werknemers. En dat terwijl een goede huisvesting van deze waardevolle arbeidskrachten steeds nijpender begint te worden. Helder is dat het economische belang van een goede huisvesting voor deze arbeidskrachten voor onze regio zeer groot is.

Afgelopen anderhalf jaar hebben de gemeenten in de Kop van Noord-Holland, Opmeer en provincie Noord-Holland, met ondersteuning vanuit het Ontwikkelingsbedrijf NHN, gewerkt aan het verkrijgen van beter inzicht in de problematiek rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers. Dat heeft intussen geleid tot een beter beeld van de kwantitatieve behoefte in de betrokken gemeenten en een workshop registratie/inschrijving (BRP) naar het Westlandse model voor alle gemeenten in NHN. Nader onderzoek naar de kwalitatieve behoeften van de buitenlandse werknemers in NHN loopt op dit moment en wordt binnenkort afgerond. In de bijlage is een overzicht opgenomen de bestuurlijke overleggen en afspraken die in de afgelopen periode zijn gemaakt en die mede aanleiding zijn voor een regionale integrale aanpak.

De huisvesting van buitenlandse werknemers is een complexe opgave die nauwe samenhang vertoont met de dossiers wonen, agri, handhaving, openbare orde & veiligheid, verblijfsrecreatie en het sociale domein. Het is duidelijk dat de problematiek zich niet beperkt tot de gemeenten die het nu hebben beetgepakt, maar over de grenzen heen gaat. Reden genoeg om nu te komen tot een integrale benadering waarbij er gekeken wordt naar structurele oplossingen op het niveau van de regio Noord-Holland Noord.

Tijdens een bestuurlijke bijeenkomst op 14 september 2018 is geconcludeerd dat de gemeenten in de Kop van Noord-Holland en Opmeer nu door zullen pakken op dit dossier en het registratiesysteem zoals ontwikkeld door de gemeente Westland nu uniform gaan invoeren. Daarbij is aangegeven dat het wenselijk is dat daarbij ook de andere gemeenten in NHN gaan aanhaken. Tijdens het BAO (Bestuurlijk afstemmingsoverleg NHN) van 4 oktober jl. heeft gedeputeerde Geldhof van provincie Noord-Holland alle gemeenten in Noord-Holland Noord nogmaals opgeroepen te komen tot integrale regionale afspraken en, om daartoe te komen, aan te haken bij het lopende proces in de Kop van Noord-Holland en Opmeer.

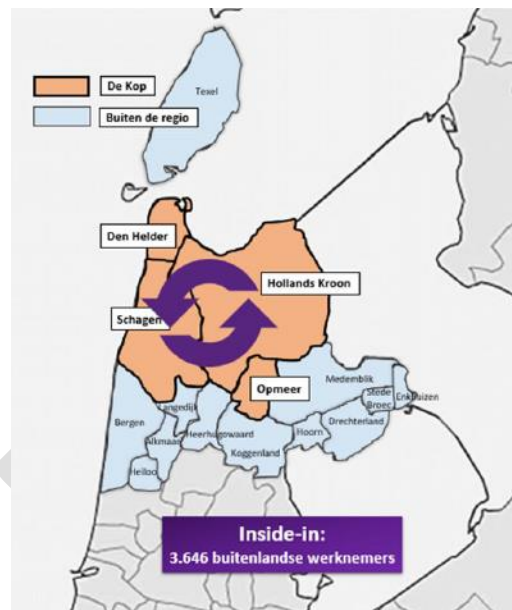
Er is afgesproken dat het Ontwikkelingsbedrijf NHN een voorzet maakt voor een regionaal plan van aanpak en dat in de bestaande ambtelijke werkgroep bespreekt. Het plan van aanpak zal worden geagendeerd in het komende bestuurlijke overleg Kop/Opmeer/provincie Noord-Holland en in het BAO van 7 december 2018.

CONCEPT

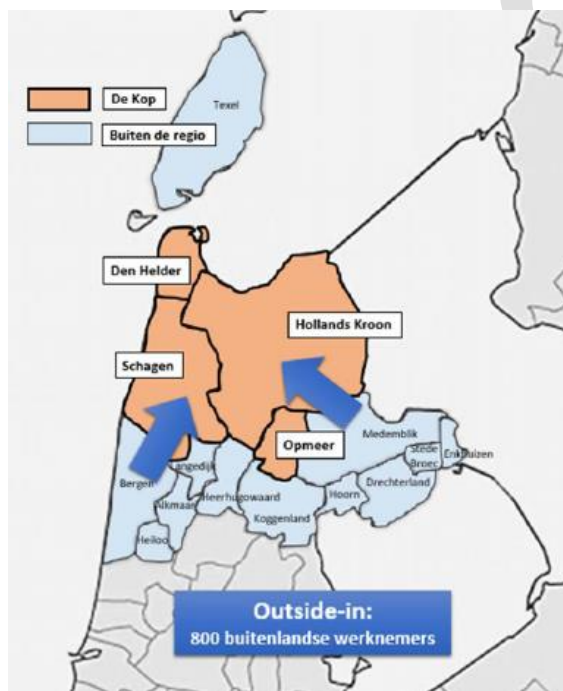
## 2. Opgave, urgentie en doel

De groeiende economie in Noord-Holland Noord vraagt om extra arbeidskrachten, die niet allemaal in de regio te vinden zijn. Om deze reden trekken ondernemers steeds vaker buitenlandse arbeidskrachten aan. Uit onderzoek in de Kop van Noord-Holland en gemeente Opmeer<sup>1</sup> blijkt dat er in dat gebied behoefte is aan circa 6.600 huisvestingsplaatsen voor buitenlandse werknemers, terwijl er momenteel maar circa 3.500 vergunde plaatsen bij de gemeenten bekend zijn.

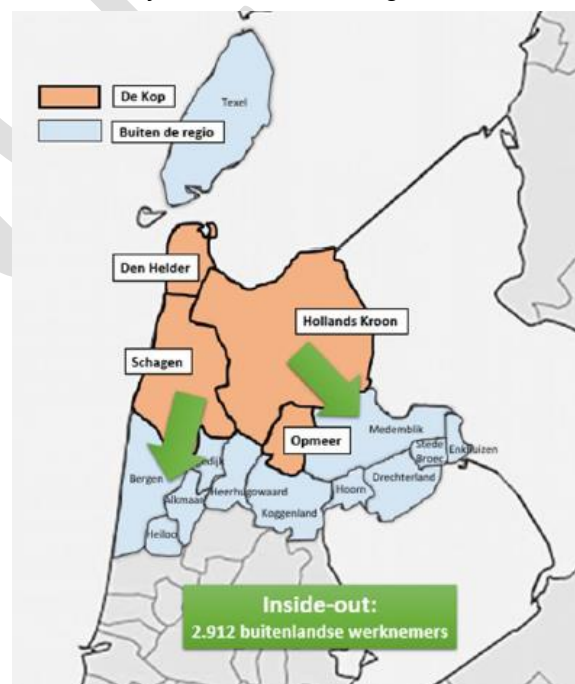
Dat vraagt alleen al in dit gebied dus om uitbreiding van de huisvestingscapaciteit van zo'n 3.100 plaatsen. De verwachting is dat het voor ongeveer 75% huisvesting voor short- en mid-stay verblijf (korte verblijfsduur, van enkele dagen tot maximaal 2 jaar) betreft. Opmerking hierbij is overigens dat er in het onderzoeksgebied meer werknemers verblijven dan dat er werken. Een deel van de huisvesting voorziet dus in de behoefte van werknemers die buiten het onderzoeksgebied werken. Het is aannemelijk dat het grootste deel van deze groep werkzaam is elders in NHN, dus in de Regio Alkmaar en West-Friesland.



*Circa 3.646 buitenlandse werknemers verblijven en werken in het gebied*



*Circa 800 buitenlandse werknemers verblijven elders en werken in het gebied*



*Circa 2.900 buitenlandse werknemers verblijven in het gebied en werken buiten het gebied*

<sup>1</sup> Onderzoek Huisvesting buitenlandse werknemers in De Kop van Noord-Holland en Opmeer, Inzicht in kwantitatieve en kwalitatieve behoeften, ConclusR, februari 2018

Het faciliteren van de kwantiteit kan alleen zorgvuldig plaatsvinden in relatie tot de kwalitatieve behoefte. Waar liggen de behoeften van de buitenlandse werknemers zelf en hoe kan daarin zoveel als mogelijk worden voorzien. Kwalitatief goede huisvesting is daarnaast ook een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde en die is nodig, om zowel nationaal als internationaal te kunnen blijven concurreren. Immers, buitenlands werknemers hebben zowel door de groeiende economie in Nederland als bijvoorbeeld in Polen en ons omringende landen veel vaker een keuze. Kwalitatief goede huisvesting kan de regio een concurrentievoordeel geven om buitenlandse werknemers niet alleen te 'boeien' maar ook te 'binden'. Om vanuit het maatschappelijke en het economische belang een ondergrens in geboden kwaliteit te kunnen bewaken blijft het voorwaardelijk stellen van een keurmerk als SNF (Stichting Normering Flexwonen) een geschikt instrument<sup>2</sup>.

De buitenlandse werknemers zijn behoorlijk zichtbaar in de samenleving, maar voor de overheid nog altijd moeilijk te vinden in de systemen. Een groot deel zit onder de radar omdat er geen centrale registratie plaatsvindt. Ze zijn bekend bij de werkgevers en partijen als belastingdienst en UWV, maar die registraties zijn niet openbaar toegankelijk en zeggen soms ook niets over de verblijfsplaatsen van deze mensen. Zolang het de regio ontbreekt aan goed inzicht in de verblijfsplaatsen en eventuele dynamiek daarin blijft het lastig om huisvestingsproblematiek structureel op te lossen.

De problematiek rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers raakt verschillende thema's en die zullen allemaal aan bod moeten komen in een integrale uitwerking richting regionale afspraken.

Het primaire doel van de aanpak is het realiseren van voldoende kwalitatief passende (tijdelijke en permanente) huisvesting voor buitenlandse werknemers en de invoering van een adequaat en actueel persoonlijk registratiesysteem. Daarnaast vraagt het ook aandacht op het sociale vlak. De economie kan niet meer zonder de buitenlandse werknemers en die zullen dan ook gekoesterd moeten worden. Meer aandacht voor integratie, eerlijke kansen en waardering komen aan de orde. De buitenlandse werknemers zijn deels de structurele verjonging van de regio en kunnen daardoor een belangrijke rol gaan spelen in het leefbaar houden van onze kernen.

De (regionale) economie lijdt schade bij een tekort aan passende arbeidskrachten. In het tekort aan handen kan allang niet meer worden voorzien door gebruik te maken van de "bakken" bij UWV en gemeenten. De werkloosheid lijkt tot een minimum te zijn gedaald en wellicht moet er geconstateerd worden dat de resterende werkloosheid het structurele deel betreft en niet langer een "bruikbaar" frictie-deel bevat. De concurrentiepositie van de regio staat onder druk en de regio zal de strijd om de buitenlandse werknemers moeten aangaan met andere landen, regio's en sectoren.

---

<sup>2</sup> In de Regionale Kadernota Huisvesting Arbeidsmigranten Noordkop (Den Helder, Schagen, Hollands Kroon en Heerhugowaard) en de regionale samenwerking in West-Friesland in het project Kompas staan dergelijke voorwaarden ook al benoemd

### 3. Plan van aanpak

Een integrale benadering is hier noodzakelijk, vanwege de directe relatie met andere dossiers. Op alle hieronder benoemde thema's zal de regio in actie moeten komen. Gezien de samenhang met de dossiers wonen, agri, handhaving, openbare orde & veiligheid en verblijfsrecreatie, maar ook het sociale domein, zullen in de uitwerking van de thema's de disciplines EZ, Wonen, Agri, T&R, RO, openbare orde & veiligheid, dienstverlening (basisregistratie) en het sociale domein nauw betrokken moeten worden. Voor het managen van de omgeving zullen de ondernemers ook een duidelijkere rol moeten nemen. Tegen het NIMBY geluid zullen de ondernemers een tegengeluid moeten geven: het gaat hier om onmisbare arbeidskrachten en zonder deze arbeidskrachten gaan de ondernemers en daarmee de economie schade lijden.

Dit plan van aanpak voorziet in een uitwerking op verschillende thema's om vervolgens te kunnen komen tot integrale regionale afspraken. De afspraken geven duidelijkheid aan de markt en ongewenste (woon)situaties, zoals deze nu in de praktijk aan de orde zijn, kunnen worden aangepakt waarbij er wordt gewaakt voor economische schade en het veroorzaken van een waterbedefferd in de regio.

#### 3.1 Thema Huisvesting

Duidelijk is dat er een kwantitatieve opgave ligt in de regio. Van de geraamde behoefte aan huisvestingsplaatsen in de Kop van Noord-Holland en Opmeer is in circa 47% van de plaatsen niet (voldoende) bekend waar die zich bevinden. Voor slechts 53% van de plaatsen is er een vergunning verleend en is daarmee bekend waar die plaatsen zich bevinden. Voor een groot deel van de (niet formeel vergunde) huisvestingsplaatsen zal dan ook nog nader inzicht moeten komen.

Vanzelfsprekend wordt er door gemeenten ingezet op handhaving, maar met de enorme hoeveelheid niet-vergunde locaties waar het in onze regio om lijkt te gaan, is dat een enorme uitdaging. Zeker wanneer er wordt geconstateerd dat er ook niet voldoende vergunde locaties beschikbaar zijn. Het handhaven "zonder alternatieven" zal dan ook niet leiden tot een structurele oplossing.

De regio dient, voordat er betere monitoring kan plaatsvinden middels bijvoorbeeld de uniforme registratie in de BRP (Basisregistratie Personen) of verbeterde nachtregisters, tot een goede inschatting moeten komen van de behoefte aan verschillende vormen van huisvesting:

- **Short stay:** goedkope huisvesting voor het kort verblijf van medewerkers waarvoor maar één ding geldt: maximaal geld verdienen om op korte termijn mee terug te nemen naar het thuisland. Deze vorm van huisvesting vindt veelal grootschalig plaats op locaties waarbij er voldoende beheer noodzakelijk is. Het gaat om kamergewijze verhuur aan 2, maximaal 3, personen per kamer met een sanitaire voorziening. Voor koken, wassen en ontspanning zijn er veelal gemeenschappelijke voorzieningen aanwezig. Door de grote schaal waarop de huisvesting is georganiseerd kan de huurprijs op een laag niveau worden aangeboden en kan er voldoende beheer en toezicht worden georganiseerd. Short-stay is gedefinieerd als een kortdurend verblijf (van enkele dagen tot enkele maanden).
- **Mid stay:** iets luxere huisvesting, waarvoor de werknemer ook bereid is iets meer te betalen. Kleinere schaal, voorzieningen als koken en wassen veelal per wooneenheid aanwezig. Mindere noodzaak voor centraal beheer/toezicht. Dergelijke locaties moeten voorzieningen zoals deze in de kernen aanwezig zijn in de nabijheid hebben. Deze werknemers willen, naast geld verdienen, meer en meer ook actief deelnemen in de maatschappij. Mid-stay is gedefinieerd als een verblijf vanaf 6 maanden tot maximaal 3 jaar.

Long stay: huisvesting in de reguliere woningvoorraad, volledige integratie/participatie. Long-stay is gedefinieerd als een verblijf voor een periode van meer dan 3 jaar.

De volgende vergunde huisvestingsvormen zijn momenteel beschikbaar in NHN:

- Op agrarische (bouw)percelen, met als voorwaarde dat de huisvesting een ondergeschikte activiteit is. Afhankelijk van de gemeente zijn er 30 tot 130 huisvestingsplaatsen mogelijk bij een agrarisch bedrijf, als ondergeschikte activiteit.
- In reguliere woningen, waarvoor een woonvergunning wordt afgegeven voor 4 tot 5 personen.
- In logiesgebouwen (voormalige hotels, kantoorpanden, recreatie-appartementencomplexen, voormalig verzorgingshuis)
- Recreatiewoningen op vakantieparken

Door een overall tekort aan huisvesting in alle vormen, met vanzelfsprekend de nodige regionale en lokale verschillen, worden er op dit moment buitenlandse werknemers gehuisvest op locaties/in voorzieningen die daarvoor niet geschikt of bedoeld zijn. Er blijkt veel oneigenlijk gebruik van recreatieve eenheden op veel (verouderde) vakantieparken, maar ook in de reguliere woningvoorraad wordt in een aantal gevallen oneigenlijk gebruik gemaakt van woonruimte. In sommige gevallen kan gesteld worden dat het verder geen onoverkomelijke problemen met zich meebrengt, maar in andere gevallen levert het wel degelijk problemen op en komt soms de veiligheid in het gedrang.

Alle gemeenten zetten (in meer of mindere mate) in op handhaving waar het gaat om illegale huisvesting. Dat is en blijft een uitdaging, wetende dat er een tekort is aan kwalitatief goede en vergunde alternatieven. Handhaving alleen gaat dan het probleem niet structureel oplossen, er zal ook moeten worden ingezet op het faciliteren van nieuwe huisvesting, veelal in alle hierboven benoemde vormen.

Acties:

- Inventarisatie (m.n. voor overige gemeenten in NHN)
  - o Kwantiteit
  - o Kwaliteit
  - o Huidig beleid
- Totaaloverzicht huidige vergunde huisvestingslocaties en omvang/bedden (ook op digitale kaart)
- Afstemming handhaving (prioritering, aanpak) i.v.m. voorkomen waterbedeffect
- Overzicht en afstemming regelgeving gemeenten
- Inventarisatie leegstaand vastgoed (relatie met onderzoek Leegstand)
- Inventariseren leegstaand vastgoed en (her)ontwikkelingslocaties voor mid stay en long stay huisvesting buitenlandse werknemers binnen of aangrenzend aan bestaand stedelijk gebied
- Inventarisatie geschikte Vrijkomende Agrarische Bebouwing in het buitengebied dat zich leent voor transformatie naar short stay en mid stay huisvesting buitenlandse werknemers

### 3.2 Thema Ruimtelijke Ordening en vergunningen

Gemeenten zijn vanuit de wet- en regelgeving verplicht tot goede ruimtelijke ordening. Een nieuwe stedelijke ontwikkeling vraagt dan ook een goede (ladder)onderbouwing om te kunnen komen tot het faciliteren en vergunnen van nieuwe initiatieven buiten BSG. Om de samenhang tussen de bestaande voorraad en nieuwe ontwikkelingen in beeld te krijgen is het noodzakelijk om beter inzicht te krijgen in de potentie van deze bestaande voorraad. Naast inzicht in vergunde huisvestingslocatie

is het voor een goede afweging dan ook belangrijk inzicht te krijgen in de potentie van leegkomende/-staande locaties als VAB's, maatschappelijk vastgoed etc.

Acties:

- Knelpuntenanalyse:
  - o PRV
  - o BSG
  - o Ladder
  - o Etc.
- Bepalen locaties voor grootschalige huisvesting short stay en mid stay.
- Uniforme regels t.a.v. logies en huisvesting buitenlandse werknemers in woningen
- Voorkomen van overbevolking van kernen
- Faciliteren pilots (zie bijlagen)
- Aanpassen/actualiseren bestaande kaders
- Voorstel regionale afspraken en afstemming

### 3.3 Thema Registratie

Door uniformering van de registratie en ontzorging van de ondernemers kan er goed inzicht worden verkregen in de dynamiek van de buitenlandse werknemers. Het registratiesysteem zoals ontwikkeld door de gemeente Westland wordt nu uniform ingevoerd in de Kop van Noord-Holland en Opmeer. Voorstel is om deze uniforme registratie ook in de andere gemeenten in Noord-Holland Noord in te voeren.

Uniforme registratie van buitenlandse werknemers in de BRP (Basisregistratie Personen) moeten leiden tot:

- het uitvoering geven aan de wettelijke taak;
- het verkrijgen van meer inzicht in het aantal buitenlandse werknemers en de panden waarin zij zijn gehuisvest;
- verbetering van de huisvesting waarbij voldaan dient te worden aan de huisvestingsnormen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF-keurmerk).
- goede woon- en leefomstandigheden van de buitenlandse werknemers en verbetering van de rechtspositie van deze doelgroep;
- Aanpak uitbuiting door huisjesmelkers en malafide werkgevers;
- financiële bijdrage uit het gemeentefonds, de gevestigde arbeidsmigranten maken immers gebruik van de gemeentelijke voorzieningen.

Acties:

- Voorbereiding
- Implementeren Westlandse model
- Regionaal monitoren van de buitenlandse werknemers (inschrijven/uitschrijven)

### 3.4 Thema integratie en participatie

Nog nader uit te werken.

- Opleiding en educatie
- Normen en waarden
- Begeleiding naar reguliere woningmarkt

## **4. Vervolgaanpak en randvoorwaarden**

### **4.1 Voorgestelde vervolgaanpak: aanstellen projectleider NHN**

Vanuit de ervaringen uit de verleden, en die tot heden opgedaan in De Kop van Noord-Holland en Opmeer blijkt dat het, op een aantal onderdelen, zeer complexe processen zijn. Zeker wanneer de 18 gemeenten in Noord-Holland Noord willen komen tot een regionale strategie en uitvoering. Dat vergt tijd, energie, focus en volharding. Daarom wordt er voorgesteld om een externe projectleider in te zetten om in 2019 te komen tot een stevige regionale samenwerking en strategie en als aanjager voor het versnellen van oplossingen, door te zorgen voor het uitvoeren van acties.

### **4.2 Taak projectleider: spin in het web**

De taak van de projectleider is:

- Zorgdragen voor gezamenlijke aanpak gemeenten
- Zorgdragen voor afstemming tussen gemeenten
- Voorzitten werkgroep, voorbereiden agenda en organiseren verslaglegging
- Voorbereiden van bestuurlijk overleg
- Verbinden en schakelen binnen de hele keten ondernemers, uitzendorganisaties, huisvesters, gemeenten en provincie
- Bouwen aan programmatische aanpak

De projectleider heeft een brede rol, met een brede kennisbasis en vaardigheden, variërend van ruimtelijke ordening, tot persoonsregistratie en omgevingsmanagement. En daarnaast ervaring met het werken bij of voor overheden.

### **Voorwaarden voor goed functioneren projectleiding**

- Gemeenten zorgen voor contactpersonen en voldoende capaciteit voor deelname in werkgroep(en)
- Gemeentelijke contactpersonen zijn verantwoordelijk en dragen zorg voor het uitvoeren van afspraken/acties Stuurgroep binnen hun gemeenten
- Goede ondersteuning

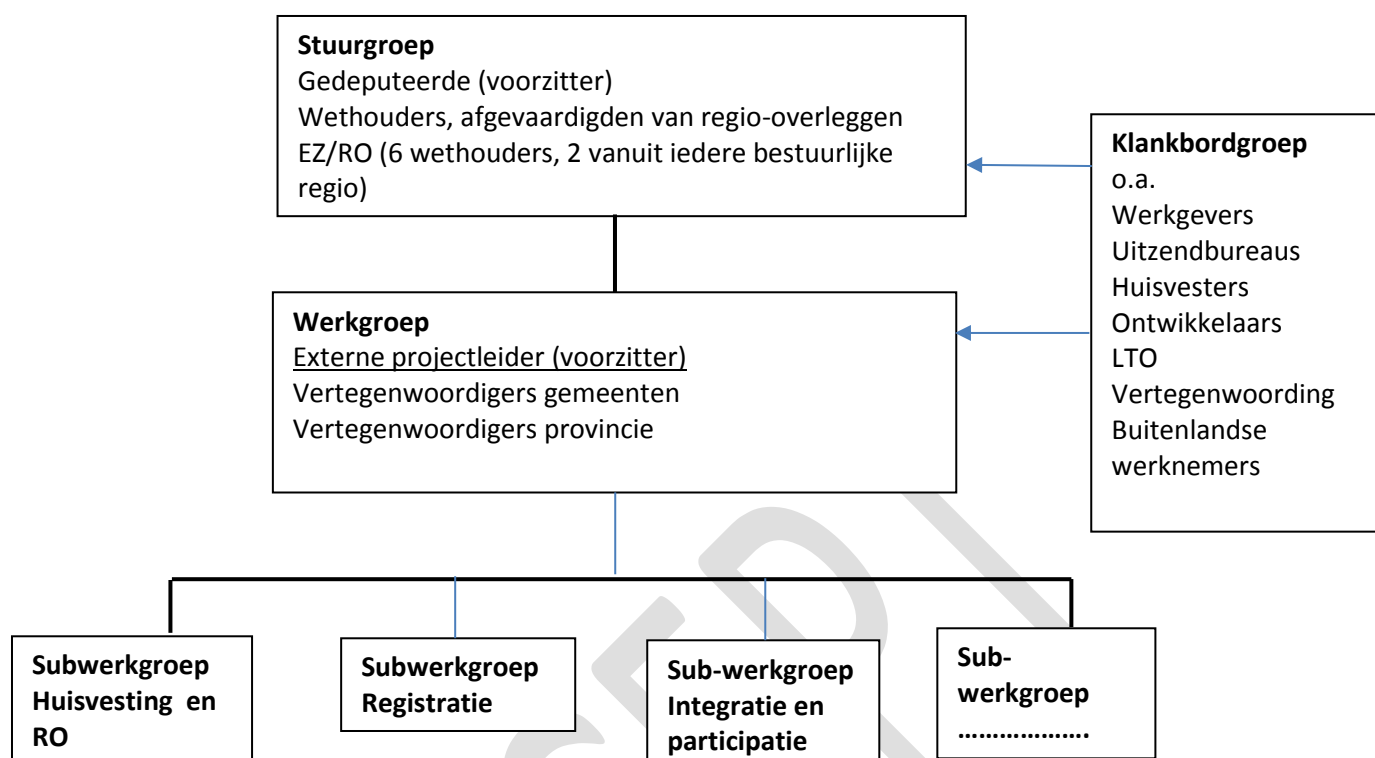
### **4.3 Organisatiestructuur**

Een goede organisatiestructuur met scheiding van besluitvorming en uitwerking draagt bij aan de kans op een succesvol proces. De werkgroep stelt voor dat de besluitvorming wordt gedaan in een Stuurgroep, waarin bestuurders namens de gemeenten en provincie zitting hebben. Daarnaast kan worden bekeken in hoeverre ook een vertegenwoordiging van het bedrijfsleven en de buitenlandse werknemers in de Stuurgroep een plaats krijgt of kan meedenken door plaats te nemen in een klankbordgroep.

Het voorzitterschap in de Stuurgroep ligt bij een gedeputeerde .

De besluitvorming wordt voorbereid door een werkgroep onder voorzitterschap van de projectleider.





#### 4.4 Werkzaamheden werkgroep

De werkgroep, onder voorzitterschap van de onafhankelijke projectleider, en de sub-werkgroepen, werken de hierboven beschreven thema's verder uit komen tot een gedragen voorstel voor regionale afspraken.

#### 4.5 Communicatie

De werkgroep ontwikkelt een communicatiestrategie, al dan niet middels het instellen van een sub-werkgroep.

#### 4.6 Planning, tijdsinzet en kosten

De gemeenten in De Kop van Noord-Holland en Opmeer zitten in feite al midden in het proces. Dit plan van aanpak schetst de situatie waarbij de inzet die nu al wordt gepleegd wordt opgeschaald naar de gehele regio NHN en dus vanuit de 18 gemeenten wordt doorgepak. De grotere schaal waarop het plan wordt uitgerold vraagt dan ook meer (interne en externe) inzet en coördinatie.

Voor de externe inzet, coördinatie en extra onderzoeken wordt voor het eerste jaar de volgende inschatting gemaakt:

- Externe projectleider, 1 jaar, 2 dagen per week, € 1.100/dag
- Voldoende capaciteit van gemeenten en provincie om taken uit te voeren
- Regionale onderzoeken door externe partijen, € 70.000

Omschrijving	Aantal	Eenheid	EUR per eenheid	EUR Totaal
Externe projectleider	1	jaar	100.000	100.000
Externe onderzoeken	1	Post	70.000	70.000
<b>Totale kosten</b>				<b>170.000</b>

In De Kop van Noord-Holland en Opmeer zijn er al kosten gemaakt en stappen gezet. En verder zijn er met betrekking tot de problematiek rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers ook grote regionale verschillen. Er zullen dan ook heldere afspraken moeten worden gemaakt over de verdeling van de hierboven ingeschatte kosten. Ingeval van een verdeling van de kosten over alle gemeenten naar rato van het inwonersaantal (per 1-1-2018) zou dat er als volgt uit kunnen zien:

Gemeente	Inwoners	Aandeel	Projectleider	Aandeel	Onderzoeken
Den Helder	55.762	8,34%	8.340	-	-
Schagen	46.380	6,93%	6.930	-	-
Hollands Kroon	47.686	7,13%	7.130	-	-
Texel	13.583	2,03%	2.030	-	-
<b>(Regio Kop van NH)</b>	<b>(163.4111)</b>	<b>(24,43%)</b>	<b>(24.430)</b>	-	-
Alkmaar	108.500	16,22%	16.220	21,47%	15.029
Heerhugowaard	55.868	8,35%	8.350	11,05%	7.735
Langedijk	27.841	4,16%	4.160	5,51%	3.857
Bergen	29.941	4,48%	4.480	5,92%	4.144
Uitgeest	13.526	2,02%	2.020	2,68%	1.876
Castricum	35.607	5,32%	5.320	7,05%	4.935
Heiloo	23.102	3,45%	3.450	4,57%	3.199
<b>(Regio Alkmaar)</b>	<b>(294.385)</b>	<b>(44%)</b>	<b>(44.000)</b>	<b>(58,25%)</b>	<b>(40.775)</b>
Hoorn	72.808	10,89%	18.513	14,40%	10.080
Medemblik	44.479	6,65%	11.305	8,79%	6.153
Opmeer	11.527	1,73%	2.941	2,27%	1.589
Koggenland	22.671	3,39%	5.763	4,49%	3.143
Stede Broec	21.670	3,24%	5.508	4,29%	3.003
Enkhuizen	18.475	2,76%	4.692	3,66%	2.562
Drechterland	19.443	2,91%	4.947	3,85%	2.695
<b>(Regio West-Friesland)</b>	<b>(211.073)</b>	<b>(31,57%)</b>	<b>(31.570)</b>	<b>(41,75)</b>	<b>(29.225)</b>
<b>Totaal</b>	<b>668.869</b>	<b>100%</b>	<b>€ 100.000</b>		<b>€ 70.000</b>

## 5. Personele inzet

Provincie en gemeenten kunnen overwegen om via Ontwikkelingsbedrijf NHN een externe projectleider aan te stellen. Dat kan worden georganiseerd door middel van een aanvullende opdracht vanuit de aandeelhouders aan het Ontwikkelingsbedrijf NHN.