RAADSINFORMATIEBRIEF – Nr. 2022-018

Aan de leden van de gemeenteraad

Datum 15 maart 2022
Zaaknummer Z/21/408121 /ADV/22/1083521
Onderwerp Regionaal beleidskader internationale medewerkers
Portefeuillehouder H. Winters

Contactpersoon Liseth Aries
E-mail l.aries@zevenaar.nl
Telefoon

Geachte leden van de gemeenteraad,

Inleiding
Via deze brief informeren wij u over het regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers (arbeidsmigranten) in de Groene Metropool Regio Arnhem – Nijmegen, hoe dit kader tot stand is gekomen en het vervolgproces..

Kernboodschap
Op 4 maart 2020 is de regionale woondeal afgesloten. Daarin is onder afspraak 59 benoemd dat de groeiende arbeidsvraag van werkgevers ook vraagt om voldoende huisvesting om ongewenste huisvestingssituaties te voorkomen. Om dat goed te regelen en af te stemmen in de regio is afgesproken om regionaal beleid op te stellen. Het tot stand komen van regionaal beleid is nodig vanwege het grote economische belang van internationale werknemers voor onze regio. Maar ook om een ongewenst waterbed van regelgeving te voorkomen door beleid en regels af te stemmen (het creëren van een gelijk speelveld). Het regionaal beleidskader sluit daarom aan op de lokale dynamiek en de verschillende tempo's die in de regio aan de orde zijn op dit gebied. Door de regiogemeenten vanuit dit beleidskader handvatten te bieden is de doelstelling om een uniforme basis in de regio mogelijk te maken waar individuele gemeenten naar eigen inzicht aanvullingen op kunnen doen met hun lokaal beleid.

Context
x Actueel maatschappelijk onderwerp/probleem
☐ Collegeprogramma
☐ Motie/amendement/toezegging
☐ Anders, namelijk

Inhoudelijke boodschap
De Woondeal is de basis en aanleiding om te komen tot dit beleidskader. In de woondeal die de regiogemeenten in 2020 hebben vastgesteld is onder afspraak 59 benoemd dat de groeiende arbeidsvraag van werkgevers ook vraagt om voldoende huisvesting om ongewenste huisvestingssituaties te voorkomen.

In het PFO Wonen van 2 december 2020 is de 'startnotitie internationale werknemers' van 20 november 2020 vastgesteld en groen licht gegeven voor een plan van aanpak om tot een regionaal beleidskader internationale werknemers te komen.

Het tot stand komen van regionaal beleid is nodig vanwege het grote economische belang van internationale werknemers voor onze regio. De werk- en woonomstandigheden in een aantal Midden- en Oost-Europese landen verbeteren, waardoor in veel West-Europese landen schaarste gaat ontstaan aan internationale werknemers.

Huisvesting
Goede huisvesting en werkomstandigheden zijn basisvoorwaarden voor het aantrekken van voldoende internationale werknemers, waarbij de Nederlandse concurrentiepositie ten opzichte van andere West-Europese landen in het geding is. Internationale werknemers zijn ook inwoners van onze samenleving, die recht hebben op goed wonen en werken. Goede huisvesting voor deze doelgroep draagt bij aan een gezonde en veilige leefomgeving in dorpen en steden.

Creëren gelijk speelveld
In diverse gemeenten in de regio is er al actief beleid, wordt er gehandhaafd en zijn er nieuwe locaties in ontwikkeling voor internationale medewerkers. De regio en de geraadpleegde stakeholders zijn ervan overtuigd dat samenwerking voor een goed vestigingsklimaat en voor goede en voldoende huisvesting van groot belang is. Om samen meer massa te maken.

Maar ook om een ongewenst waterbed van regelgeving te voorkomen door beleid en regels af te stemmen (het creëren van een gelijk speelveld). Het regionaal beleidskader sluit daarom aan op de lokale dynamiek en de verschillende tempo's die in de regio aan de orde zijn op dit gebied. Door de regiogemeenten vanuit dit beleidskader handvatten te bieden is de doelstelling om een uniforme basis in de regio mogelijk te maken waar individuele gemeenten naar eigen inzicht aanvullingen op kunnen doen met hun lokaal beleid.

Doorlopen proces
In juni 2021 heeft de regio een externe projectleider aangesteld om in coproductie met de regiogemeenten en stakeholders, het regionaal beleidskader op te stellen. In de zomermaanden heeft de projectleider gesprekken gevoerd met diverse stakeholders van markt en overheid in de regio, waarna het eerste gezamenlijke bestuurlijke gesprek over de ambitie en de speerpunten van het beleidskader in oktober heeft plaatsgevonden.

De dialoog over de wenselijke bouwstenen van het beleidskader is tijdens het regionaal congres van donderdag 9 december 2022 breder gevoerd met een rijk palet aan stakeholders, waaronder een groot aantal van u. Het regionaal congres kunt u hier terugkijken.

De opbrengst van deze brede regionale verkenning vorm de basis van het concept beleidskader.

Proces intern
Dit beleidskader geldt als vertrekput voor uitwerking van lokaal en regionaal beleid. Wij hebben in 2020 beleidsregels voor het verlenen van tijdelijke omgevingsvergunningen vastgesteld binnen onze gemeente maar vanuit dit kader wordt op meer vlakken inzet en uitwerking gevraagd. Op dit moment wordt vanuit meerdere disciplines binnen de organisatie niet zoveel inzet gepleegd op dit onderwerp als uit dit kader wordt gevraagd. Daarnaast is het niet opgenomen in uitvoeringsplannen van dit jaar. Er zullen dus keuzes moeten worden gemaakt als de uniforme aanpak meer inzet gaat vragen van de organisatie. Indien er geen keuzes worden gemaakt is het niet mogelijk om het dit jaar verder op te pakken dan wel uit te werken.

Bouwstenen beleidskader
Bouwstenen naar voren komend uit het proces tot nu toe:

1. *Registratie en informatie*

Bevordering van de inschrijving van internationale werknemers, zodat het werkelijke aantal internationale werknemers dat in de regio woont in beeld komt en het aanbod van huisvesting hierop kan worden afgestemd.

2. *Communicatie en participatie*

Actief inzetten op het goed betrekken van omwonenden en raadsleden bij nieuwe huisvestingsinitiatieven en ondersteuning van gemeenten op deze en andere dossiers door het delen van kennis en ervaringen.

3. *Voldoende aanbod van goede kwaliteit*

Samenwerken om de kwaliteit van huisvesting in de hele regio te verbeteren door uniforme kwaliteits- en beheereisen te stellen en afspraken te maken over voldoende huisvesting dichtbij het werk.

4. *Controle en handhaving*

Door een meer uniforme aanpak van controle en handhaving een veilige woonsituatie voor alle internationale werknemers te creëren, waardoor overlast vermindert en de leefbaarheid in de wijken wordt verhoogd. Hiermee worden ook ongewenste huisvestingssituaties voorkomen, malafide partijen/praktijken aangepakt en de negatieve effecten van een waterbed beheerst.

5. *De internationale werknemer centraal*

Vergroting van de zelfredzaamheid van de internationale werknemer, door de onafhankelijkheidrelatie met de werkgever/huisvester te verkleinen en internationale werknemers te helpen in het vinden van hun weg in de regiogemeenten.

6. *Zorg voor de internationale werknemer*

Verbetering van de toegang tot maatschappelijke voorzieningen voor internationale werknemers, zodat de regio beschikt over gezonde arbeidskrachten die zich kunnen blijven ontwikkelen en zich structureel voor onze regio in kunnen zetten.

7. *Intensivering regionale samenwerking huisvesting internationale werknemers*

De opgave waar de regiogemeenten voor staan, vraagt een grote mate van samenwerking, niet alleen met elkaar maar ook met de provincie, het Rijk, Duitse overheden (Emmerich) en marktpartijen.

Communicatie en vervolgproces

Communicatie naar buiten
Middels een persbericht wordt over het beleidskader gecommuniceerd.

Vervolgproces
Het beleidskader is ter kennisname aangeboden aan alle colleges met het verzoek het kader te omarmen en als uitgangspunt te nemen voor lokaal op te stellen beleid. Het beleidskader wordt ter vaststelling doorgeleid naar het nieuwe college en hen wordt gevraagd te komen met een voorstel voor uitwerking in lokaal beleid. De raad stelt uiteindelijk het lokaal uitgewerkte beleid vast.

De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen (GMR) komt met een uitvoeringsvoorstel voor de regionale thema's binnen het beleidskader. Dat gaat in afstemming met het lokaal te ontwikkelen (en al ontwikkelde) beleid. Daarvoor zal de GMR de tweede helft van 2022 komen met een voorstel voor de implementatie en een vervolgaanpak. Dat voorstel zal ook een voorstel bevatten voor de financiering.

Met vriendelijke groet,
burgemeester en wethouders van Zevenaar,

Danielle Jansen
secretaris

Lucien van Riswijk
burgemeester

Bijlagen
1. INK/22/1083520 Regionaal beleidskader internationale werknemers Arnhem-Nijmegen
2. INK/22/1083519 Uitvoeringsprogramma Regionaal beleidskader internationale werknemers Arnhem-Nijmegen



Samen voor een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers

Regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers

Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen

Voor en door de regiogemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen

Versie: februari 2022

Inhoud

1. Samen naar een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers 4

1.1 REGIONALE SAMENWERKING 5

1.2 AANTALLEN EN OPGAVE 7

1.3 DOORBAAK 9

1.4 LEESWIJZER 10

2. Speerpunten met een vitale coalitie 11

2.1 SPEERPUNTEN 11

2.2 MAATWERK PER SUBREGIO EN REGIOGEMEENTE 14

2.3 IN COPRODUCTIE MET PARTNERS IN HET VELD 15

3. Van ambitie naar regionaal beleidskader 20

3.1 VOLDOENDE AANBOD VAN GOEDE KWALITEIT 21

3.1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio 21

3.1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio 25

3.2 REGISTRATIE EN INFORMATIE 28

3.2.1 Registratie, registratie, registratie 28

3.3 DE INTERNATIONALE WERKNEMER CENTRAAL 29

3.3.1 Communicatie met de internationale werknemer 29

3.3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen 29

3.3.3 Onderwijs en scholing 30

3.4 COMMUNICATIE EN PARTICIPATIE 31

3.4.1 Communicatie en participatie van omwonenden 31

3.4.2 Kennisvermeerdering 32

3.5 CONTROLE EN HANDHAVING 33

3.5.1 Controle en handhaving 33

3.5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen 34

3.6 REGIONALE SAMENWERKING 35

3.6.1 Governance 35

3.6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages 36

3.6.3 Regionaal handelingsperspectief 36

4. Organisatie en uitvoering 37

4.1 GOVERNANCE 37

4.2 UITVOERING 38

5. Indicatieve begroting 41

6. Monitoring 42

1. Samen naar een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers

Internationale werknemers (arbeidsmigranten) zijn de onzichtbare kracht van onze economie. Of het nu gaat om de aardbeien die in de winkel liggen of het pakketje dat wordt thuisbezorgd, altijd komen er internationale werknemers aan te pas. Helaas worden zij niet altijd onder goede omstandigheden gehuisvest. Zo ook niet in de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen. Het gaat hierbij met name om de internationale werknemers die minder hoog geschoold zijn en daarmee lager betaald werk verrichten, met name afkomstig uit de Midden-, Oost- en soms Zuid-Europese landen. Het beleidskader gaat niet over de positie van de hoog opgeleide 'expats'[1].

De 18 gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen hebben daarom de handen ineen geslagen om samen voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers die in de regio werken te faciliteren. Met deze ambitie willen de regiogemeenten internationale werknemers een goed vestigings- en leefklimaat bieden. Het tekort aan goede en veilige huisvesting van internationale werknemers leidt tot meerdere problemen in onze regio. Allereerst leidt ondermaatse huisvesting tot gezonds- en veiligheidsrisico's voor de internationale werknemer zelf en tot overlast voor omwonenden, waardoor de (ervaren) leefbaarheid (in voornamelijk de bebouwde kom) onder druk komt te staan. Een bijkomend probleem is dat, doordat werkgevers (al dan niet genoodzaakt) en huisjesmelkers (al dan niet bewust) woningen opkopen om daar internationale werknemers in te huisvesten, de beschikbaarheid van betaalbare woningen voor andere inwoners van onze regio in het gedrang komt.

Daarnaast is voldoende aanbod van huisvesting voor internationale werknemers een cruciale vestigingsfactor dat internationale werknemers doet besluiten al dan niet in onze regio de handen uit de mouwen te steken. En hun inzet is van groot belang om de economie van onze regiogemeenten in de benen te houden, vooral in die sectoren waar veel internationale werknemers werken. De aanwezigheid van stuwende sectoren als de fruitteelt, (glas)tuinbouwsector, logistiek (inclusief distributie), bouw, en industrie betekent ook dat onze regio in grote mate afhankelijk is van de inzet van internationale werknemers om onze economische motor draaiende te houden. Voor de logistieke sector alleen al, verwacht STEC-groep dat er tot 2030, 9.000 nieuwe logistieke medewerkers nodig zijn. Wanneer gekeken wordt naar de Economische Transformatie Monitor (een tool dat het extra benodigd aantal werknemers inschat), die voor de regio is opgesteld, dan is de verwachting dat de regio tot 2030 in totaal 85.000 tot 117.000 nieuwe werknemers nodig heeft. Dit is voornamelijk vervangingsvraag. Onze regionale arbeidsmarkt staat vanwege vergrijzing te springen om personeel. Dit is echter in veel thuislanden waar internationale werknemers vandaag komen inmiddels ook het geval en door stijgende lonen en verbeterde

[1] Internationale werknemers worden in dit stuk als volgt gedefinieerd: Personen die in Nederland legaal tijdelijk (tot 3 jaar) laaggeschoold werk verrichten of werkzoekende zijn, maar die niet de intentie hebben zich permanent in het werkland te vestigen.

arbeidsvoorwaarden, wordt het voor internationale werknemers steeds aantrekkelijker om in het thuisland te blijven.

Echter de belangrijkste reden voor de regio om nu over te gaan op een regionaal beleidskader, is dat het gaat om *mensen*. Mensen die huis en haard verlaten om in onze regio tijdelijk werk te verzetten. Zij verdienen het, net als alle andere inwoners van onze regio, om goed en veilig in onze regio te kunnen wonen. Wij kiezen er daarom ook bewust voor om te spreken van internationale werknemers en niet van arbeidsmigranten, vanwege de negatieve connotatie en het vermeend discriminatoir karakter van dit woord. Alle werknemers in onze regio verdienen het om goed en veilig gehuisvest te worden. Hoe lang iemand in onze regio werkt of waar hij of zij vandaan komt, speelt daarin geen rol.

1.1 Regionale samenwerking

De 18 gemeenten in de regio werken al langer op verschillende dossiers samen door onder andere het uitwisselen van kennis en het voeren van regulier bestuurlijk overleg. Dat de regiogemeenten er nu voor kiezen om ook samen de schouders te zetten onder het faciliteren van voldoende en veilige huisvesting voor internationale werknemers, komt voort uit het besef dat de regiogemeenten alleen samen het probleem kunnen oplossen. De regio vormt immers samen een waterbed, wat inhoudt dat onwenselijke partijen/praktijken zich verplaatsen naar het punt waar zij nog de meeste ruimte krijgen. Hierdoor verplaatst het probleem zich, maar wordt het niet opgelost.

Eind 2020 heeft de Groene Metropoolregio de samenwerking tussen en met de regiogemeenten geïntensiveerd met het sluiten van de Woondeal Arnhem – Nijmegen. Onderdeel van de Woondeal is het maken van afspraken over het huisvesten van specifieke doelgroepen, waaronder internationale werknemers vanwege de groeiende arbeidsvraag van werkgevers die niet door lokale arbeidskrachten kan worden ingevuld.

Dit heeft geleid tot de ‘startnotitie internationale werknemers’ waarmee groen licht werd gegeven om te komen tot een regionaal beleidskader waarin regionale uitgangspunten worden geschetst voor de huisvesting van internationale werknemers. Een beleidskader dat de ambitie heeft om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren waardoor het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers wordt verbeterd. Dit betekent niet dat het beleidskader alleen oog heeft voor de ruimtelijke kaders die bij huisvesting komen kijken, integendeel. Het regionaal beleidskader dat nu voorligt heeft een integraal karakter door niet alleen zorg te dragen voor het stellen van kwaliteit- en beheereisen van nieuwe huisvesting en de controle daarop, maar ook registratie in de RNI/BRP stimuleert; kennisvermeerdering tussen regiogemeenten bevordert; kaders schetst voor communicatie richting omwonenden én internationale werknemers; de

zelfredzaamheid en de ontwikkelkansen van internationale werknemers bevordert en de bestuurlijke en ambtelijke samenwerking versterkt.

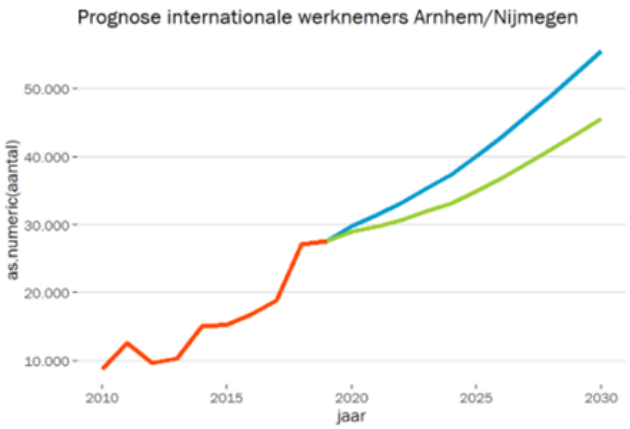
De regiogemeenten zijn te allen tijde aan zet. Het regionaal beleidskader tracht ontwikkelingen te versnellen door het faciliteren van de regionale samenwerking. De verantwoordelijkheid voor het faciliteren van voldoende locaties voor huisvesting en het verwerven van (politiek) draagvlak ligt uiteraard op lokaal niveau, maar de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen faciliteert zoveel mogelijk door kaders te scheppen, kennis en ervaring in te brengen, het overleg met hogere overheden en marktpartijen te faciliteren en het genereren van gezamenlijke doorzettingsmacht.

De regiogemeenten staan niet alleen aan het roer om de ambities waar te maken en pakken deze dan ook samen op met partners in de markt: werkgevers (waaronder uitzenders), huisvesters en andere verblijfsbieders. Met de partijen die dezelfde lat willen leggen als de regiogemeenten, gaan we op korte termijn een convenant (samenwerkingsovereenkomst) aan waarbij wordt ingezet op het samen realiseren van voldoende huisvesting van goede kwaliteit in de regio om zo internationale werknemers een goed vestigings- en leefklimaat te bieden.

Ook wordt intensieve samenwerking gezocht met de provincie Gelderland, omliggende regio's, het Rijk en Duitsland. De opbrengst van gesprekken die gevoerd zijn met de overheids- en marktpartijen zijn verwerkt in dit voorliggend beleidskader en biedt de basis om verdere afspraken te maken met deze partners.

Het regionaal beleidskader is in nauwe coproductie met stakeholders uit onze regio vormgegeven. Het vertrekpunt voor het regionaal beleidskader is de stand van zaken, de zogeheten foto, van de regio. De foto is gemaakt langs vier sporen: een beleidsscan, interviews, een cijfermatige analyse van het aantal wonende en werkende internationale werknemers en een analyse van de arbeidsmarkt van de toekomst. Op basis van de foto is er dialoog gevoerd met zowel bestuurders uit de regio Arnhem – Nijmegen als betrokken stakeholders in de vorm van een Regiodag in oktober 2021 en een Regionaal congres huisvesting arbeidsmigranten, georganiseerd door de provincie Gelderland, in december 2021. De concept bouwstenen die op basis van de foto en de dialoog zijn gevormd, zijn vervolgens voorgelegd aan stakeholders in een focusgroepbijeenkomst in januari 2022.

1.2 Aantallen en opgave



Figuur 1: Scenario's van de mogelijke ontwikkeling van het aantal werkende internationale werknemers in de regio Arnhem – Nijmegen (Decisio, 2021).

Het regionaal beleidskader betekent een grote stap in de aanpak om te komen tot voldoende huisvesting van internationale werknemers van goede kwaliteit. Op basis van onderzoek naar het geactualiseerde aantal wonende en werkende internationale werknemers in de provincie Gelderland uit 2021, werd door bureau Decisio voor de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen ingeschat dat het aantal internationale werknemers dat in de regio werkt eind 2019, op 29.245 internationale werknemers lag[2].

Het is daarbij belangrijk om te realiseren dat er aan dit soort kwantitatieve onderzoeken, haken en ogen zitten. Zo schrijven internationale werknemers zich, om verschillende redenen, niet altijd in, in de BRP. Daarnaast baseert de microdata waar in het onderzoek van Decisio gebruik van is gemaakt, zich op de plaats waar de loonbelasting wordt geheven. Maar de plek waar de loonbelasting wordt gegeven is niet altijd de woonplaats van de internationale werknemer. Hierdoor zullen de cijfers van werkzame internationale werknemers in gemeenten waar uitzendbureaus zijn gevestigd, relatief hoger uitvallen. De cijfers die wij nu voor handen hebben, zijn dus incompleet waardoor deze een stevige onzekerheidsmarge kennen. Het is daarmee dus ook van groot belang dat de regiogemeenten de komende tijd actief samen met uitzenders en huisvesters afspraken maken over de registratie van arbeidsmigranten in hun gemeenten om het globale beeld wat het Decisio onderzoek biedt, verder aan te kunnen scherpen.

Trend

Wanneer de trend die zich tussen 2010 en 2019 voordeed wordt doorgetrokken, onderscheiden zich twee scenario's die een doorkijkje bieden voor het aantal internationale werknemers dat de regio in 2030 nodig zal hebben: variërend van ongeveer 45.000 internationale werknemers (laagscenario) tot ongeveer 55.000 (hoog scenario) internationale werknemers.

[2] Het onderzoek van Decisio richt zich op het aantal wonende en werkende arbeidsmigranten zoals gedefinieerd door de IND: buitenlandse mensen met een inkomensgrens tot een bepaalde hoogte (MBO niveau). Buitenlandse werknemers met een hogere inkomensgrens zijn kennismigranten en zijn als zodanig niet meegenomen in het onderzoek

Er is een aantal belangrijke achterliggende factoren die de ontwikkeling van het aantal internationale werknemers zal bepalen, die slechts beperkt door de stakeholders in de regio te beïnvloeden is, zoals:

- De mate van innovatie van bedrijfsprocessen: naar mate bedrijfsprocessen (zoals order-picking of pluk- en teeltwerkzaamheden) worden geïnnoveerd – bijvoorbeeld door robotisering, zijn minder internationale arbeidskrachten nodig;

- De beschikbaarheid van internationale werknemers: De regio concurreert om schaarse arbeid met andere regio's in Nederland en met andere landen zoals bijvoorbeeld Duitsland en Denemarken. Tegelijkertijd worden in het thuisland van internationale werknemers de arbeidsvoorwaarden steeds beter. De mate waarin de regio aantrekkelijk kan blijven voor internationale werknemers zal ook het aanbod ervan beïnvloeden. De beschikbaarheid van adequate huisvesting is daarin een belangrijke randvoorwaarde;

- Het aantrekken door de regio van additionele bedrijvigheid waarvoor inzet van internationale werknemers nodig is. Zo wordt in andere regio's nagedacht over een zogenaamde 'bedrijfseffectrapportage' bij nieuwe bedrijvigheid. Ook voor de regio als geheel ligt hier de vraag in het kader van de verstedelijkingsstrategie hoe het economische profiel verder te ontwikkelen in relatie tot de opgave om internationale werknemers te huisvesten;

- De ontwikkeling van de tekorten op de arbeidsmarkt. In Nederland is een stevige vergrijzing op de arbeidsmarkt aan de orde. Hierdoor neemt de vervangingsvraag in allerlei beroepsgroepen toe. Dit is een autonome ontwikkeling die de sterkste aanjager voor de vraag naar internationale werknemers is. Daarbij zullen ook sectoren als de zorg en de energietransitie de komende jaren in toenemende mate gebruik moeten maken van internationale arbeidskrachten om onze economie draaiend te houden. Overigens zien we ook de tekorten op de Europese arbeidsmarkt vanwege vergrijzing en ontgroening toenemen wat de komende jaren de schaarste aan internationale werknemers zal vergroten.

Opgave

Het aantal werkzame internationale werknemers dat anno 2020 in onze regio werkt, is als volgt over de subregio's verdeeld. Van de ruim 29.000 werkzame internationale werknemers, werken er bijna 12.000 in de subregio Arnhem, 8.000 van hen werken in regio Liemers en een kleine 9.000 is werkzaam in subregio Rijk van Nijmegen.

Uit het geactualiseerde onderzoekt blijkt dat er bijna 11.000 internationale werknemers in onze regio wonen (gebaseerd op het aantal personen geregistreerd in de BRP). Zie figuur 2 voor een overzicht.

Regio	DECISIO (2017) Werkzaam	DECISIO (2017) Woonachtig	DECISIO (2020) Werkzaam	DECISIO (2020) Woonachtig	Bestaande initiatieven/ aanvragen
Regio Liemers	3.664	919	8.310	1.255	
Regio Arnhem	8.125	3.732	11.940	5.120	
Rijk van Nijmegen	5.494	3.406	8.995	4.470	
TOTAAL	17.283	8.057	29.245	10.845	**1.513**

Figuur 2: overzicht werkzame internationale werknemers naar subregio

We kunnen hieruit dus concluderen dat de realisatie van nieuwe huisvesting van internationale werknemers geen gelijke tred houdt met de groei van het aantal werkzame internationale arbeidskrachten in de regio. Hier ligt de meest urgente opgave voor de korte termijn. Gecombineerd met de verwachte groei van het aantal werkzame internationale werknemers tot 2030 (15.000 in het laagscenario tot 25.000 werkzame internationale werknemers in het hoog scenario) ligt hier dus een stevige uitdaging.

Voor circa 1.500 van hen liggen er in de verschillende gemeenten al plannen om tot een goede en veilige huisvesting te komen op nieuwe locaties[3]. Het gaat hier vooral om zogenaamde short- en midstay huisvesting voor internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) in onze regio werkzaam zijn.

1.3 Doorbaak

Hoewel de verantwoordelijkheid voor de huisvesting natuurlijk primair bij marktpartijen ligt en gemeenten dit faciliteren, betekent het regionaal beleidskader ook dat er nu op regionaal niveau met marktpartijen gewerkt kan worden aan een versnelling van de realisatie van nieuwe locaties van goede kwaliteit.

Het realiseren van aanvullende huisvesting voor internationale werknemers verlicht de druk op de bestaande woningvoorraad. Daar waar nu bestaande woningen door marktpartijen veelal verkamerd aan de voorraad zijn onttrokken voor de huisvesting van internationale werknemers, kunnen deze op termijn weer beschikbaar komen voor bijvoorbeeld starters, spoedzoekers of bewoners met een zorgvraag. Dat vraagt uiteraard om goede afspraken met de uitzendbureaus en werkgevers die deze woningen hebben opgekocht. Hierdoor zal in wijken of kernen waar relatief veel

[3] Gebaseerd op verschillende initiatieven uit de media, uitgesproken ambitie in beleidsplannen en concrete ontwikkelingen in de gemeenten.

internationale werknemers zijn gehuisvest de druk op de leefbaarheid afnemen. Een hoog aantal woningen dat verkamerd wordt aangeboden aan internationale werknemers (of elke andere doelgroep die snel van bezetting wisselt zoals studenten) is dan over het algemeen niet bevorderlijk voor de leefbaarheid.

Tot slot streven de regiogemeenten naar een uniform beleidskader waarin regionale kaders voor onder andere de kwaliteitseisen van huisvesting van internationale werknemers, de registratie en de handhaving zijn opgenomen. Hiermee kunnen individuele gemeenten nader handen en voeten geven aan hun lokaal beleid. Voor marktpartijen ontstaat er duidelijkheid en ook een level playing field. Een level playing field waar de marktpartijen die het convenant willen ondertekenen en zich zo ook committeren aan onze eisen, samen met de overheid, vanuit een welbegrepen eigenbelang, gaan bijdragen aan een goed vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers. Maar ook een level playing field waarin die marktpartijen die zich niet aan het regionale beleidskader willen committeren, met een uniforme handhaving te maken krijgen. Hierdoor komt er binnen de regio ook een einde aan het zogenaamde waterbedeffect waarbij sommige marktpartijen bewust die gemeenten opzoeken met de minst strenge regels voor huisvesting.

Voor de internationale werknemer zelf wordt met dit beleidskader de kwaliteit van huisvesting en leefomgeving gewaarborgd, hun afhankelijkheid tot de werkgever/uitzendbureau of huisvester verminderd, wordt toegang tot zorg, (maatschappelijke) ondersteuning en onderwijs verbeterd en wordt hun zelfredzaamheid bevorderd.

1.4 Leeswijzer

In dit beleidskader vindt u een concrete uitwerking van onze bovengenoemde ambities. Allereerst gaan we in hoofdstuk 2 in op de speerpunten van het regionaal beleidskader dat ruimte biedt voor het lokale maatwerk dat nodig zal zijn. Vervolgens wordt een mogelijke uitwerking van de concrete maatregelen (bouwstenen), zoals in de bijlage opgenomen, kort samengevat in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de uitvoering van het beleid: wat zijn de belangrijkste maatregelen, wie gaat ze uitvoeren en wanneer en hoe ziet de samenwerkingsstructuur er straks uit? De kosten worden besproken in hoofdstuk 5. De monitoring wordt gepresenteerd in hoofdstuk 6.

2. Speerpunten met een vitale coalitie

De gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem – Nijmegen hebben de ambitie om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren, waarmee wij hen een goed vestigings- en leefklimaat bieden. De regiogemeenten willen dit samen met de marktpartijen in de regio en samen met de provincie Gelderland en het Rijk realiseren. Daarvoor hebben de regiogemeenten na uitgebreid bestuurlijk overleg en dialoog met regiogemeenten, marktpartijen en de provincie een aantal speerpunten geformuleerd (2.1.) die in hoofdstuk 3 van dit regionaal beleidskader verder worden uitgewerkt. Deze speerpunten worden ook uitgewerkt in een handelingsperspectief voor gemeenten in de regio. Ook zal op diverse regio-onderdelen zoals communicatie, registratie en handhaving en het aanjagen van de locatieontwikkeling gemeente-overstijgend worden samengewerkt. Dit haakt telkens op maat aan bij de lokale beleidsontwikkeling per gemeente (2.2). We verwachten dat marktpartijen die zich willen committeren aan dit beleidskader met ons een convenant voor goede en veilige huisvesting afsluiten en dat het Rijk en de provincie actief participeren in de uitvoering van het beleidskader. Kortom: een vitale coalitie (2.3).

2.1 Speerpunten

Het regionaal beleidskader heeft een integraal karakter en is gebaseerd op een aantal speerpunten die ook de programmalijnen vormen die in hoofdstuk 3 nader worden uitgewerkt. Het regionaal beleidskader baseert zich op de volgende speerpunten:

- *Voldoende aanbod van goede kwaliteit*
  Het faciliteren van voldoende huisvesting voor internationale werknemers van goede kwaliteit door het stellen van uniforme kwaliteits- en beheereisen voor de huisvesting van internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) soms met tussenpozen in onze regio werken. Dit betreft de groep short (tot 1 jaar) en mid-stay (tot 3 jaar) internationale werknemers. Voor hen stellen wij uniforme kwaliteitseisen aan de huisvesting gebaseerd op de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (ook wel de Roemernorm genoemd).

  Voor internationale werknemers die zich langer dan 3 jaar of permanent in onze regio vestigen, dient deze opgave specifiek onderdeel te worden van het regulier woonbeleid en is de bouw van (sociale) huurwoningen en (betaalbare) koopwoningen nodig. Samen met marktpartijen bevorderen we de realisatie van de huisvestings- en integratiebehoefte van long-stay internationale werknemers.

- *Registratie en informatie*
  Het in beeld krijgen van de actuele vraag naar huisvesting begint bij registratie. Inschrijving in de BRP[4] voor internationale werknemers die langer dan vier maanden in Nederland verblijven. Bij een verblijf korter dan vier maanden vindt registratie plaats als niet-ingezetene in de RNI[5]. In het laatste geval wordt in een regionaal uniform digitaal nachtregister elke 24 uur door de huisvester bijgehouden welke internationale werknemers in de desbetreffende regiogemeente verblijven. Het stimuleren van inschrijving en het maken van tactische afspraken met markpartijen zijn hierin belangrijk.

- *De internationale werknemer centraal*
  Doordat internationale werknemers vaak de taal onvoldoende machtig zijn, zijn de bestaande voorzieningen (waaronder mogelijkheden tot het leren van een taal of de mogelijkheden voor een bezoek aan de huisarts) lastiger te vinden. Daarnaast innoveren onze sectoren voortdurend wat steeds nieuwe vaardigheden vraagt van onze internationale werknemers. Een goede gerichte communicatie over hun rechten en plichten en de toegang tot medische en maatschappelijke voorzieningen, vergroot de zelfredzaamheid van de internationale werknemers in de regio. Door de toegang tot onderwijs te vergroten, blijven onze internationale arbeidskrachten gemotiveerd om zich voor onze regio in te blijven zetten en blijven nieuwe internationale werknemers ervoor kiezen om in onze regio te komen werken.

- *Communicatie en participatie*
  Een goed communicatie- en participatieproces met omwonenden ten tijde van nieuwe huisvestingsinitiatieven is een cruciale succesfactor in het realiseren van nieuwe huisvesting. Het regionaal beleidskader stelt kaders voor het betrekken van omwonenden en biedt regiogemeenten de tools om samen kennis op te bouwen en van elkaar te leren.

- *Controle en handhaving*
  Een actieve inzet op (uniforme) controle en handhaving om ongewenste huisvestingssituaties en malafide partijen tegen te gaan als sluitstuk van het regionaal beleidskader. Dit is in het belang van de internationale werknemers zelf en verschaft een eerlijke concurrentiepositie voor de goedwillende partijen. We trachten waakzaam te zijn bij het uitzetten van internationale werknemers uit hun huidige huisvestingssituatie om te voorkomen dat zij elders opnieuw illegaal gaan wonen. Zij verdwijnen daarmee van onze radar en komen mogelijk in nog slechtere woonomstandigheden terecht. Controle en handhaving kennen verschillende facetten: het er op toezien dat geen sprake is van illegale en slechte huisvesting, maar ook het tegengaan van overlast (die vaak het gevolg is van dergelijke huisvesting), eventuele

[4] Basisregistratie Personen (BRP).
[5] Registratie niet-ingezetenen (RNI).

uitbuiting, ondermijning of andere criminele activiteiten. Bij de laatste worden ook andere overheidsorganisaties betrokken, zoals de Inspectie SZW, FIOD, enz.

- *Regionale samenwerking*
  Met dit regionaal beleidskader wordt de basis gelegd voor een intensivering van de bestaande samenwerking tussen de 18 regiogemeenten én marktpartijen. Een goede regionale samenwerking tussen de regiogemeenten, maar ook met marktpartijen (werkgevers en huisvesters) die samen de beleidsopgaven willen realiseren en waarin elke partij zijn eigen verantwoordelijkheid pakt. De opgave is integraal en complex en vraagt daarom om een goede governance waarbij de zaken die we afspreken slagvaardig kunnen worden uitgevoerd maar niet vrijblijvend zijn. Dit vraagt ook om een gedegen monitoring.



Figuur 3: speerpunten van het regionaal beleidskader

2.2 Maatwerk per subregio en regiogemeente

Onze regio bestaat uit een divers palet van gemeenten verdeeld over drie subregio's uiteenlopend van meer stedelijke gebieden (zoals Arnhem en Nijmegen) tot meer landelijke gemeenten zoals Mook en Middelaar, Zevenaar, Rheden en Heumen. Ook op economisch vlak zijn er verschillen in de (sub)regio aan te wijzen. Waar in Lingewaard, Beuningen, Duiven en Berg en Dal, de economische activiteit zich in belangrijke mate richt op fruitteelt, land- en (glas)tuinbouw, zijn voor Montferland, Overbetuwe en Nijmegen distributie, transport en logistiek bijvoorbeeld belangrijke sectoren.

Onze internationale werknemers mogen dan werkzaam zijn in onze regio, veel van hen wonen hier echter niet. Sterker nog, een groot deel van onze internationale arbeidskrachten pendelt dagelijks tussen onze werkregio en Duitsland. Vanwege het gebrek aan voldoende goede huisvesting in onze regio, zijn internationale werknemers en huisvesters (werkgevers, uitzendbureaus en commerciële huisvesters) genoodzaakt om huisvesting buiten onze regio te zoeken, en in sommige gevallen zelfs buiten Nederland.

De opgave om in de regio Arnhem – Nijmegen voldoende huisvesting van goede kwaliteit te faciliteren is complex, maar de urgentie om tot een gezamenlijke oplossing te komen wordt unaniem gedeeld. Hoewel elke regiogemeente zich bewust is van de urgentie om de huisvesting van internationale werknemers goed te regelen, heeft nog niet elke individuele gemeente integraal beleid opgesteld. En ook tussen de sub-regio's is er sprake van een tempoverschil waarin de regio Liemers op dit moment de meeste urgentie voelt en het verst is in het ontwikkelen van integraal beleid.

Montferland stelde in 2019 al een uitgangsnotitie huisvesting arbeidsmigranten op, waarna in maart 2021 de beleidsnotitie huisvesting arbeidsmigranten is gepresenteerd. In het Coalitieakkoord 2018 – 2022 van de gemeente Rheden is opgenomen dat het college beleid ontwikkelt om de huisvesting van arbeidsmigranten en zorgcliënten beter te kunnen reguleren. Deze afspraak resulteerde in 2020 tot een verkenning en maart 2021 in beleidsregels afwegingskader voor huisvesting van arbeidsmigranten in de gemeente Rheden, met daarnaast een paraplubestemmingsplan. Ook Zevenaar heeft beleidsregels opgesteld voor het verlenen van een tijdelijke omgevingsvergunning voor de huisvesting van arbeidsmigranten die eind 2020 het licht zagen. Overbetuwe ging in mei 2021 over tot een afwegingskader voor tijdelijke middelgrote en grootschalige huisvesting voor arbeidsmigranten waarmee in een pilot vier huisvestingsinitiatieven voor maximaal 200 internationale werknemers gerealiseerd kunnen worden. Het beleidsplan huisvesting tijdelijke internationale werknemers van gemeente Lingewaard wordt begin 2022 verwacht. Kortom, de regio is al volop bezig met het onderwerp.

Verschillende gemeenten hebben dus stappen gemaakt in de aanpak van de huisvesting van internationale werknemers. Het beleidskader doet recht aan de

verschillende tempo's tussen subregio's en regiogemeenten door de regiogemeenten kaders te bieden waar huisvesting internationale werknemers aan moet voldoen. Het kader biedt meer dan alleen handvatten voor de kwaliteit van huisvesting en besteedt ook aandacht aan beheer, communicatie met omwonenden én internationale werknemers en sociale aspecten zoals de behoefte van internationale werknemers om zich te blijven ontwikkelen en hun toegang tot maatschappelijke en medische voorzieningen.

Het beleidskader zet daarmee de stip op de horizon waar alle regiogemeenten, op hun eigen tempo, naartoe werken om samen voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren en de negatieve effecten van het waterbed te beheersen (level playing field). De regiogemeenten zijn zich er namelijk terdege van bewust dat verschillen in beleid ook leiden tot een waterbedeffect in huisvesting binnen de regio. Zo zijn die gemeenten die het minst handhaven en de minst strenge regels hebben voor bijvoorbeeld verkamering soms het meest aantrekkelijk voor marktpartijen die van huisvesting hun verdienmodel hebben gemaakt en het liefst 'onder de radar' van de overheid willen blijven. Het belang van een 'level playing field' wordt dus volop onderschreven.

Dit beleidskader en het bijbehorende uitvoeringsprogramma (bouwstenen) zijn erop gericht om samen een aantal uitdagingen rond de huisvesting van internationale werknemers aan te pakken die alléén minder goed oplosbaar zijn. Regiogemeenten committeren zich daarom aan het plan en de ambitie. In de regio wordt kennis uitgewisseld, wordt de opgave voor short- en midstay afgestemd en wordt een 'level playing field' gecreëerd qua regelgeving en handhaving. Dit neemt echter niet weg dat regiogemeenten te allen tijde over hun eigen beleid en aard en omvang van de huisvesting gaan. Het beleidskader schetst de uniforme regionale spelregels, de individuele regiogemeente gaat over de specifieke invulling binnen de eigen gemeentegrenzen.

2.3 In coproductie met partners in het veld

Tijdens het opstellen van het beleidskader en uitvoeringsprogramma is veel aandacht besteed aan de partners in en om de regio heen. Deze input is verwerkt in het beleidskader en het uitgewerkte maatregelenpakket (bouwstenen) van het uitvoeringsprogramma. Dit biedt kansrijke mogelijkheden tot samenwerking.

Met de regiogemeenten

Wij, als regiogemeenten, zien onszelf als marktmeesters met als taak: het creëren van een speelveld waarop marktpartijen aan de slag kunnen met het realiseren van huisvesting. Omdat de 18 gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen op dit dossier nauw gaan samenwerken, wordt een handelingsperspectief opgesteld dat door alle regiogemeenten ondertekend wordt. In het handelingsperspectief worden de ambitie en doelen vastgesteld, de verschillende

mogelijkheden gepresenteerd en de taken van gemeenten benoemd. Het handelingsperspectief biedt daarmee handvatten om de vooropgestelde doelen te bereiken.

Met marktpartijen

Er zijn marktpartijen die graag onder de radar van de overheid blijven en bewust geen samenwerking zoeken, omdat de huisvesting van internationale werknemers voor hen een maatschappelijk niet aanvaardbaar verdienmodel is. Uitbuiting ligt dan op de loer waarbij vaak slechte en onveilige huisvesting tegen woekerprijzen in rekening worden gebracht. Regels worden met voeten getreden. Een dekkend en uniforme handhaving is daarvoor het enige recept. Er zijn gelukkig in de regio ook huisvesters, uitzenders en werkgevers die streven naar goede en veilige huisvesting en dat in de praktijk ook al doen. Zij zijn bereid om afspraken te maken met de regiogemeenten variërend van afspraken over de kwaliteit van huisvesting tot het ondersteunen van internationale werknemers om hun weg in onze regio te vinden. Voor hen is het een prangend probleem dat er onvoldoende locaties zijn waar nieuwe huisvesting voor internationale werknemers kan worden gerealiseerd.

In verschillende regiogemeenten liggen al concrete plannen om ca 1.500 plekken te realiseren, maar gezien de groeiende opgave en het feit dat nieuwe initiatieven maar mondjesmaat van de grond komen, is het zaak om samen met marktpartijen te werken aan een versnelling van de realisatie van nieuwe locaties van goede kwaliteit. Marktpartijen geven aan dat er meer tempo nodig is en dat er innovatieve oplossingen moeten worden ontwikkeld om te kunnen omgaan met (nieuwe) regelgeving (RO zoals spuitzones en stikstof), het verwerven van draagvlak bij bewoners in kernen en wijken, het imago van internationale werknemers en tot slot het politieke draagvlak in de diverse raden waar het ‘kerktoren-denken’ nog wel eens de boventoon voert.

Hier ligt dus een geweldige kans om op dossiers als certificering van kwaliteit en het realiseren van locaties voor huisvesting internationale werknemers een grote doorbraak voor de regio te forceren. Het voornemen van de regio is hiervoor een samenwerkingsovereenkomst (convenant) af te sluiten met marktpartijen die dezelfde lat willen leggen als de regiogemeenten en waarin wij de spelregels definiëren zoals de kwaliteitseisen waaraan huisvesting moet voldoen en de plichten waaraan werkgevers en huisvesters zich moeten houden. Ondertekening van het convenant wordt een voorwaarde voor het verstrekken van de benodigde vergunningen. Op partijen die het convenant niet willen tekenen, gaan we als regiogemeenten strenger handhaven. Zo faciliteren wij bonafide partijen en maken wij het malafide partijen steeds lastiger om in onze regio actief te zijn.

Vertegenwoordigers van het convenant nemen vervolgens zitting in het ‘Aanjaagteam’ van de regio Arnhem – Nijmegen dat de regiogemeenten ondersteunt in de versnelling van het realiseren van huisvesting door actief mee te denken en input te leveren voor

de locatiecriteria waarmee kansrijke locaties kunnen worden gerealiseerd[6]. Het streven van de regiogemeenten is, om op korte termijn (Q2 2022) het Aanjaagteam samen te stellen om gezamenlijk snel werk te maken van de zoektocht naar mogelijke locaties.

Met de provincie

De provincie heeft sinds 2020 een intensief programma opgezet om de huisvesting van internationale werknemers te faciliteren en aan te jagen. Ook is een procesregisseur aangesteld om dit te coördineren, met op de achtergrond een provinciaal team vanuit diverse disciplines bestuurlijk aangevoerd door gedeputeerde Peter Kerris. Regio's worden met raad en daad ter zijde gestaan, er is informatie-uitwisseling en daar waar mogelijk kan de provincie met haar ruimtelijke instrumentarium ondersteunen in de bestemming van locaties, uiteraard voor zover dit past in de provinciale kaders.

In december 2021 organiseerde de provincie speciaal voor onze regio een digitaal congres, waar op het hoogtepunt bijna 100 stakeholders aanwezig waren, met als doel overheids- en marktpartijen te activeren en met elkaar te verbinden. Tot slot entameert de provincie onderzoek naar de huisvesting van internationale werknemers in de provincie dat begin 2022 verwacht wordt. Voor de gemeenten van de Groene Metropoolregio Arnhem - Nijmegen is de provincie een belangrijke partner op deze issues. Specifieke aandacht zal de komende tijd uitgaan naar het samen met de provincie Gelderland scannen van potentiële locaties voor huisvesting van internationale werknemers en het stimuleren van de realisatie daarvan. De provincie stimuleert met name de ontwikkeling van grotere huisvestingsvormen in of aan de rand van de bebouwing. Daar waar huisvestingslocaties afwijken van de bestemmingsplannen is afstemming met de provincie aan de orde, tenzij er sprake is van een tijdelijke omgevingsvergunning.

De regiogemeenten gaan met dit regionaal beleidskader ook een intensievere samenwerking met de provincie Gelderland aan. Er worden overleggen met provincie gevoerd over de mogelijke rol van de provincie bij de uitvoering.

Met het Rijk

Het Rijk zet sinds 2019 in op integrale beleidsontwikkeling om mistanden in de werk- en woonomstandigheden bij internationale werknemers tegen te gaan[7]. Naar aanleiding van misstanden die tijdens de coronacrisis aan het licht zijn gekomen, is het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emile Roemer ingesteld. Het aanjaagteam heeft inmiddels aanbevelingen gedaan. Zo is een aanscherping van de eisen voor goede huisvesting voorgesteld. Daarnaast wordt een

[6] Zie bouwsteen 3.1 van het uitvoeringsprogramma in de bijlage.
[7] Brief minister Koolmees c.s. aan de Staten-Generaal over arbeidsmigratie en sociale zekerheid (29861 nr. 48 d.d. 20 december 2019).

verhuurdersvergunning voorgesteld voor onder andere werkgevers en uitzendbureaus die woningen opkopen om internationale werknemers te huisvesten. Ook een certificeringsplicht voor uitzendbureaus kan bijdragen aan betere werk-, woon- en leefomstandigheden voor internationale werknemers. Tot slot zijn maatregelen voorgesteld om de inschrijving van internationale werknemers in de BRP beter te regelen, evenals de toegang van internationale werknemers tot de gezondheidszorg. Het is hierbij belangrijk te vermelden dat voor sommige ontwikkelingen (zoals vergunningsplicht uitzendbureaus) gemeenten afhankelijk zijn van landelijk beleid. De aanbevelingen die regiogemeenten echter zelfstandig kunnen oppakken, zijn in het beleidskader meegenomen. Zo wordt een ontkoppeling tussen het huur- en arbeidscontract de norm, waardoor een vorm van huurbescherming ontstaat, en streven de regiogemeenten naar de Roemernorm als het gaat om nieuwe huisvestingsinitiatieven.

Om het realiseren van goede huisvesting voor internationale werknemers te stimuleren is er een nieuwe (2e) tranche van € 50 miljoen voor de gemeenten beschikbaar en is er een Regeling huisvesting aandachtsgroepen met een budget van € 32 miljoen in het leven geroepen[8]. Daarnaast is er voor de woningcorporaties de tijdelijke stimuleringsregeling flexwonen, waarbij de investeringen in mindering gebracht mogen worden op de af te dragen verhuurdersheffing.

Ook het nieuwe kabinet (Rutte IV) besteedt in haar coalitieakkoord aandacht voor internationale werknemers. Het kabinet heeft zich als doel gesteld om (arbeids)migratie zoveel mogelijk gestructureerd te laten verlopen en het draagvlak voor (arbeids)migratie in de Nederlandse samenleving te behouden en te versterken. Daarnaast gaat het nieuwe kabinet de aanbevelingen van commissie Roemer uitvoeren en komt er een nationaal programma Woningbouw waar huisvesting van aandachtsgroepen een eigen sub programma krijgt.

De regiogemeenten zijn het eens geworden over de onderwerpen die zij regionaal gaan oppakken, waarbij ook taken bij het Rijk, de provincie of bij de gemeenten zelf (blijven) liggen. In de komende periode werken we aan het concreet maken van de maatregelen door een convenant te sluiten tussen de regiogemeenten, provincie en marktpartijen: huisvesters, uitzenders werkgevers en andere stakeholders. Iedereen die een bijdrage kan leveren aan goede en voldoende huisvesting voor internationale werknemers, en daarmee kan bijdragen aan de economische welvaart van de regio, zal bij dit proces worden betrokken.

[8] Informatie over deze regelingen is te vinden op https://www.woningmarktbeleid.nl/.

Met Duitsland

Een deel van de internationale werknemers dat in onze regio werkzaam is, woont in Duitsland. Dit is niet altijd wenselijk vanwege het feit dat de regio op deze manier geen grip heeft op de huisvestingssituatie waarin onze arbeidskrachten leven en de internationale werknemer grote pendelafstanden moet afleggen met alle gezond- en veiligheidsrisico's van dien. Daarnaast hebben de Duitse overheden minder bevoegdheden om achter de voordeur te handhaven dan Nederlandse overheden, waardoor het ontstaan van slechte huisvestingssituaties sneller op de loer ligt. Zeker vanuit de grensgemeenten in onze regio geldt dat huisvesting in Duitsland niet per definitie onwenselijk is, zolang de internationale werknemers maar goed en veilig worden gehuisvest.

Vanuit verschillende kanalen loopt er reeds overleg met diverse Duitse overheden. Gestreefd wordt naar een gezamenlijke inzet met als doel om ook voor deze groep internationale werknemers tot voldoende en kwalitatief goede huisvesting te komen, liefst zo dicht mogelijk bij het werk, om ook het waterbedeffect dat over de grens optreedt gezamenlijk maximaal te beheersen.

3. Van ambitie naar regionaal beleidskader

Het regionaal beleidskader bestaat uit een samenhangend pakket van projecten waar overheden, werkgevers, en huisvesters zich gezamenlijk voor willen inzetten. Het regionaal beleidskader bestaat uit 13 maatregelpakketten (bouwstenen), verdeeld over 6 programmalijnen (gebaseerd op de 6 speerpunten) die samen de lat leggen voor huisvesting internationale werknemers in onze regio. De lat die we samen leggen is hoog en sluit aan bij de aanbevelingen van commissie Roemer en bij de ambitie van de regiogemeenten om voldoende huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers te faciliteren en daarmee voor hen het vestigings- en leefklimaat te verbeteren.

Dit gaan de regiogemeenten doen door; een uniform speelveld te creëren waarin marktpartijen huisvesting kunnen realiseren (programmalijn 1: voldoende aanbod van goede kwaliteit); door het aantal internationale werknemers ten behoeve van informatie en de communicatie beter in beeld te brengen (programmalijn 2: registratie en informatie); door de zelfredzaamheid van internationale werknemers te vergroten (programmalijn 3: de internationale werknemer centraal); door omwonenden beter bij het proces te betrekken en op deze en andere onderwerpen van elkaar te leren (programmalijn 4: communicatie en participatie); door malafide partijen te weren uit de regio (programmalijn 5: controle en handhaving); Voor de uitvoering van het programma richten de regiogemeenten een lichte governance structuur in (programmalijn 6: governance). Een overzicht van de programmalijnen en bijbehorende bouwstenen , is te vinden in onderstaand tabel. Een mogelijke uitwerking van de bouwstenen, is te vinden in het bijbehorend uitvoeringsprogramma.

Voldoende aanbod van goede kwaliteit	
1.1	Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio
1.2	Voldoende huisvesting binnen de regio
Registratie en informatie	
2.1	Registratie, registratie, registratie
Internationale werknemer centraal	
3.1	Communicatie met de internationale werknemer
3.2	Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen
3.3	Onderwijs en scholing
Communicatie en participatie	
4.1	Communicatie en participatie
4.2	Kennisvermeerdering
Controle en handhaving	
5.1	Controle en handhaving
5.2	Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen
Regionale samenwerking	
6.1	Governance: organisatiestructuur
6.2	Monitoring en beleidsmatige rapportages
6.3	Handelingsperspectief

Figuur 4: overzicht programmalijnen en bouwstenen

3.1 Voldoende aanbod van goede kwaliteit

Het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers in onze regio staat onder druk. Van de 29.000 internationale werknemers die in onze regio werken, staat slechts 10.800 ingeschreven in de BRP van de gemeenten waardoor zij hier ook officieel wonen[9]. Dit duidt mede op een tekort aan goede huisvesting in onze regio waardoor internationale werknemers lange pendelafstanden moeten afleggen om in onze regio te kunnen werken. Dit brengt gezondheidsrisico's en veiligheidsrisico's met zich mee en verhoogt de druk op de regionale infrastructuur. Daarnaast betekent dit ook dat internationale werknemers elders worden gehuisvest onder omstandigheden die de regio niet kan reguleren en controleren. Omdat onze welvaart afhankelijk is van de inzet van internationale werknemers, gaan de regiogemeenten voldoende huisvesting van goede kwaliteit in de regio faciliteren om het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers verbeteren en onze economie vitaal en toekomstbestendig te houden.

3.1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio

Door het tekort aan voldoende goede huisvesting in de regio, komen sommige internationale werknemers te wonen in ondermaatse, verloederde huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor ze veel geld moeten betalen. Naast de gezondheid- en veiligheidsrisico's die dit met zich meebrengt, leidt dit ook vaak tot overlast voor omwonenden en een verslechterde leefomgeving voor iedereen.

De regiogemeenten zijn van mening dat elke internationale werknemer, ongeacht hoe lang hij/zij in onze regio werkt, goed moet worden gehuisvest. De regiogemeenten stellen daarom uniforme eisen aan kwaliteit en beheer waar nieuwe huisvesting internationale werknemers aan moet voldoen. We gaan uit van de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm). Ook willen wij daarbij een SNF-certificering als voorwaarde stellen. Deze kwaliteitsnorm ligt op onderdelen weliswaar op een lager niveau, maar deze zal naar verwachting worden geharmoniseerd met de Roemer norm. Zie bijlage 1 voor een overzicht van het SNF-keurmerk en de aanvullende kwaliteitseisen van Roemer.

Kwaliteitseisen nieuwe huisvesting internationale werknemers
Nieuwe huisvesting voldoet aan:

- Lokaal **omgevingsplan** en **Besluit bouwwerken leefomgeving**;
- Huisvesting voldoet aan de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm) en beschikt over een eigen slaapkamer van *minstens* 5,5 m2 per woonachtige internationale werknemer. In het geval een internationale werknemer een duurzame relatie onderhoudt met een andere internationale werknemer, kan een slaapkamer gedeeld worden.
- Huisvesting beschikt over *minimaal* 15m2 gebruiksoppervlak (leefoppervlak) per internationale werknemer.

[9] Deels is het verschil te verklaren doordat internationale werknemers die hier minder dan 4 maanden verblijven niet in de BRP ingeschreven hoeven te staan, maar in de RNI. Als vuistregel kan worden aangehouden dat het aantal werkelijk woonachtige internationale werknemers minimaal 2 keer zo hoog is als het aantal in de BRP ingeschreven internationale werknemers.

- De huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF);
- De huisvester en de locatie dienen te zijn aangesloten bij en gecertificeerd door SNF;
- Internationale werknemers beschikken over een **zelfstandig huurcontract** met een opzegtermijn van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, volstaat een huurcontract 'naar aard van korte duur' met een opzegtermijn van minimaal 2 weken.
- Uitzendbureaus dienen aangesloten te zijn bij brancheorganisaties **ABU** of **NBBU**;
- Per complex zijn faciliteiten aanwezig voor **ontspanning** passend bij de aard en omvang van de locatie;
- De huurprijs is gebaseerd op de maximale huurprijs volgens het woningwaarderingsstelsel voorkamerverhuur van het Rijk.
- Huisvesting beschikt over **huis- en gedragsreglement** in de taal van de bewoners;
- Verblijfplaatsen mogen per etmaal niet aan twee verschillende internationale werknemers verhuurd worden;
- Huisvesting is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar of gezinnen met kinderen;
- Huisvester maakt met de desbetreffende regiogemeente(n) sluitende **afspraken over beheer, inschrijving BRP/RNI, het aanstellen van een contactpersoon**.
- Huisvester is een partij in het regionaal **convenant** waarin we waar we naast bovenstaande genoemde afspraken, afspraken maken met marktpartijen om stapsgewijs vanuit bestaande situaties toe te groeien naar de kwaliteitseisen uit het beleidskader. Dit is uiteraard maatwerk.

Beheereisen nieuwe huisvesting internationale werknemers
Nieuwe huisvesting moet voldoen aan:

- De aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (**Roemernorm**) als minimale ondergrens;
- Per locatie wordt er een beheerder aangesteld die als **vast aanspreekpunt** dient voor bewoners, gemeente, politie en andere hulpdiensten en omwonenden;
- Per locatie wordt er een **beheerplan** opgesteld;
- Per locatie wordt er een **calamiteitenplan** opgesteld;

- Bij locaties waar meer dan 100 personen worden gehuisvest, is 24/7 een **fysieke beheerder** aanwezig. Bij kleinere locaties, is **digitaal toezicht** op afstand afdoende;
- Per locatie worden er **afspraken** met de huisvester gemaakt omtrent: het toezien op de veiligheid van de bewoners en het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie.

De bovengenoemde kwaliteits- en beheereisen vormen een kader voor de kwaliteit van huisvesting in de regio. Voor nieuwe locaties kunnen de eisen bijvoorbeeld verbonden worden aan de (tijdelijke) omgevingsvergunning. Maar ook voor de bestaande voorraad kunnen deze uitgangspunten voor gemeenten en marktpartijen dienen als voorwaarden voor bijvoorbeeld een exploitatievergunning of een verhuurdersvergunning.

Onderstaand worden nog mogelijke aanvullende locatie-specifieke aandachtspunten besproken.

Recreatieparken

Huisvesting op recreatieparken wordt door sommige regiogemeenten onwenselijk geacht, vanwege de recreatieve functie van de parken. Toch staan enkele gemeenten in Nederland huisvesting op recreatieparken toe. Zeker wanneer de parken niet langer rendabel zijn, kan tijdelijke huisvesting van internationale werknemers op deze parken interessant zijn om de businesscase rond te krijgen voor toekomstige herontwikkeling.

(Aan de rand van) bedrijventerreinen

Gezien het feit dat veel internationale werknemers in distributiecentra werken (die doorgaans zijn gevestigd op bedrijventerreinen) en het streven is om internationale werknemers dicht in de buurt van het werk te huisvesten, kan huisvesting (aan de rand) van bedrijventerreinen een optie zijn, mits omliggende bedrijven geen hinder ondervinden van de huisvesting en vice versa.

Geconcentreerde huisvesting

Met geconcentreerde huisvesting wordt doorgaans huisvesting bedoeld voor meer dan 40 personen. Deze huisvestingsinitiatieven kunnen zowel in de kern, als buiten de kern een plek vinden mits het beheer goed geregeld is (zoals opgenomen in de beheereisen). Doorgaans geldt wel dat hoe meer personen er op een locatie gehuisvest worden, hoe beter en voordeliger het beheer kan worden geregeld. Daarnaast zouden gemeenten kunnen nadenken over een maximum aantal personen als de locatie zich in de kern bevindt; spreidingscriteria tussen verschillende geconcentreerde initiatieven; en een goede verbinding met voorzieningen die zich doorgaans in de kernen bevinden.

Verkamerd in de bestaande voorraad

Internationale werknemers vormen een onderdeel van onze samenleving. Om hen goed te kunnen betrekken bij deze samenleving, is huisvesting in de bestaande voorraad (veelal verkamerd) een optie. Om de leefbaarheid op peil te houden, kunnen gemeenten nadenken over een maximumaantal personen (internationale werknemers, maar ook studenten en andere doelgroepen) die per woning mogen worden gehuisvest: zoals maximaal 4 personen in een woning in de kern en 8 personen in een woning buiten de kern. Ook hier kan de gemeente nadenken over spreidingscriteria tussen verschillende verkamerde woningen.

Op het terrein van de (agrarische) werkgever

Veel internationale werknemers werken in de (glas)tuinbouw en worden in sommige gevallen gehuisvest op het terrein van de (agrarische) werkgever. Dit is een goede optie gezien de nabijheid van de woonlocatie tot de werklocatie. Aandachtspunt hier is de aanwezigheid van voldoende faciliteit voor ontspanning en het voorkomen van een afhankelijkheidsrelatie van werkgever en werknemer (zoals opgenomen in de kwaliteitseisen). Daarnaast huisvesten veel agrarische werkgevers volgens de AKF-norm (Agrarisch Keurmerk Flexwonen). Voor deze situaties zal er een overgangsregeling moeten komen waar geregeld wordt dat bij nieuwe ontwikkeling (nieuwbouw/renovatie) langs de Roemernorm wordt ontwikkeld.

Wat gaan we doen (actiepunten) :

- We stellen **uniforme kwaliteitseisen** aan nieuwe huisvesting voor internationale werknemers[10];
- We stellen **uniforme beheereisen** aan nieuwe huisvesting voor internationale werknemers;
- We eisen van uitzendbureaus dat zij zich certificering door aan te sluiten bij brancheverenigingen **ABU of NBBU**.

[10] Voor een volledig overzicht van de kwaliteits- en beheereisen, zie bouwsteen 3.1 van het uitvoeringsprogramma in de bijlage.

3.1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio

In onze regio is er een tekort aan betaalbare huisvesting van goede kwaliteit voor internationale werknemers, terwijl goede huisvesting een steeds belangrijkere voorwaarde voor internationale werknemers is om in onze regio te werken. De regiogemeenten gaan daarom de realisatie van nieuwe huisvesting aanjagen voor de internationale werknemers die tijdelijk in onze regio werken en dat voldoet aan de standaard die wij als regiogemeenten hanteren.

De gehele regio profiteert van het werk dat door internationale werknemers wordt verzet. Het is daarom minder toepasselijk om de spreiding van huisvesting louter te baseren op de gemeente waar men werkt, omdat dit een onevenredige druk op een klein aantal 'werkgemeenten' legt. De regiogemeenten spreiden daarom de huisvesting over de regio om daarmee ook de lusten en de lasten te verdelen.

Opgave

Anno 2020, werken er 29.245 internationale werknemers in onze regio, verspreid over subregio de Liemers (8.310), regio Arnhem (11.940) en Rijk van Nijmegen (8.995). Uit onderzoek uit andere regio's blijkt dat 25% van de internationale werknemers zich permanent in de regio vestigt (long-stay). Dit betekent dat 75% van de internationale werknemers tot 3 jaar in de regio blijft (short en mid-stay).

Tegelijkertijd, zijn er 10.840 internationale werknemers die staan ingeschreven met een woonadres in onze regio. 1.255 van hen wonen in subregio Liemers, 5.120 zijn woonachtig in regio Arnhem en 4.470 internationale werknemers staan met een woonadres geregistreerd in Rijk van Nijmegen. Voor verdeling van het aantal werkzame en woonachtige internationale werknemers, zie onderstaande tabel.

Spreiding

De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen hanteert als uitgangspunt dat wij de internationale werknemers huisvesten, die in onze regio werkzaam zijn om zo een goed vestigings-en leefklimaat voor internationale werknemers te scheppen waarmee wij voor nu en in de toekomst voldoende internationale arbeidskrachten kunnen aantrekken. Daarbij ontstaat de volgende opgave per subregio:

	Tijdelijke internationale werknemers		**Permanente internationale werknemers**	**Werken (2020)**	**Wonen (2020)**
	Short-stay	*Mid-stay*	*Long-stay*	*Totaal*	*Totaal*
Liemers	4.496	1.737	2.077	8.310	1.255
Arnhem	6.460	2.495	2.985	11.940	5.120
Nijmegen	4.866	1.880	2.249	8.995	4.470
Totaal	**15.822**	**6.112**	**7.311**	**29.245**	**10.845**

Bij de spreiding van de opgave hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Tijdelijke internationale werknemers die tot drie jaar in onze regio werken (75% van de subregionale opgave[11]), gaan wij huisvesten dicht in de buurt van de werklocatie, buiten de kern en binnen een straal van maximaal 15 kilometer. Voor hen is deelname aan de lokale samenleving minder van toepassing, omdat internationale werknemers daar zelf weinig tot geen behoefte aan hebben gezien de tijdelijkheid van hun verblijf.

- De zogenaamde 'long-stay internationale werknemers' die zich langer dan 3 jaar tot permanent in Nederland vestigen zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt en de regionale afspraken daarover[12].

- Onder short-stay internationale werknemers wordt verstaan: internationale werknemers die tot één jaar in onze regio werken. Onder mid-stay wordt verstaan: internationale werknemers die minimaal één jaar tot drie jaar in de regio werken.

- Voor de huisvestingsopgave faciliteert dit beleidskader tijdelijke huisvesting voor internationale werknemers die tijdelijk in de regio werken (short- en mid-stay). Hiermee is overleg met marktpartijen noodzakelijk. Met hen worden afspraken gemaakt om internationale werknemers die op een gegeven moment de intentie hebben om langer dan 3 jaar te blijven, actief te informeren en ondersteunen in het vinden van alternatieve permanente huisvesting om een goede doorstroom van internationale werknemers die langer dan 3 jaar willen blijven naar de bestaande woningvoorraad te stimuleren.

Het is wenselijk dat voor de regio een plan van aanpak wordt opgesteld waarbij:

- De opgave op basis van lokale en subregionale actuele gegevens nader wordt gepreciseerd (immers wonen er meer internationale werknemers in de regio dan officieel geregistreerd).

- Er een nadere invulling van de opgave wordt gemaakt op basis van de criteria, tijdelijk (short- en midstay) en permanente internationale werknemers (long-stay).

- Er rekening wordt gehouden met de verdere groei van het aantal internationale werknemers tot 2030 (15.000 tot 25.000 internationale werknemers).

- Er op de korte termijn kansrijke locaties in beeld worden gebracht om snel massa te maken en nieuwe huisvesting voor tijdelijke internationale werknemers (short-

[11] Uit het geactualiseerde onderzoek van Decisio uit 2021 blijkt dat 54,1% van de internationale werknemers tot één jaar in onze regio verblijft. Uit onderzoek blijkt dat 25% van de internationale werknemers, permanent blijft. 20,9% van de internationale werknemers blijft dus langer dan 1 jaar en maximaal 3 jaar in de regio.

[12] Voor de long-stay groep internationale werknemers is het zaak dat lokale gemeenten tijdig oog hebben voor de integratie van deze groep in de samenleving.

en mid-stay) te realiseren. De focus ligt hier op tijdelijke locaties waarbij in aanmerking wordt genomen dat marktpartijen aangeven dat wanneer men volgens de Roemernorm gaat bouwen, bedrijfsmatig een afschrijftermijn van 15 jaar noodzakelijk is.

- Doorstroming van internationale werknemers die langer dan 3 jaar in de regio willen blijven (long-stay) wordt bevorderd, om huisvestingsplaatsen voor tijdelijke internationale werknemers vrij te maken.

Wat gaan we doen:

- Elke individuele regiogemeente (die dit nog niet heeft gedaan) stelt een **lokaal beleidsplan** huisvesting internationale werknemers vast voor 2025, het beleidskader geeft hier handvatten voor;
- De regiogemeenten sluiten met elkaar een **handelingsperspectief** waarin gemeenten zich committeren aan de afspraken die gemaakt worden;
- We brengen mogelijke kansrijke **voorkeurslocaties** voor nieuwe huisvestingsinitiatieven in beeld door de inzet van de Kadaster Tool;
- We maken afspraken (**convenant**) met marktpartijen over het zoveel mogelijk internationale werknemers die werken in onze regio, binnen de regio Arnhem-Nijmegen te huisvesten en waarin marktpartijen zich committeren aan de spreidingscriteria voor short-stay internationale werknemers die de regiogemeenten opstellen.
- We maken **afspraken** over huisvesting internationale werknemers bij nieuwe vestigingen van bedrijven die afhankelijk zijn van de inzet van internationale werknemers (bedrijfseffectrapportage);
- We huisvesten tijdelijke internationale werknemers in een straal van 15 km rondom de werklocatie;
- Elke subregio maakt een **plan van aanpak** hoe zij de subregionale opgave gaan invullen.

3.2 Registratie en informatie

Op dit moment werken er naar schatting minimaal 29.000 internationale werknemers in de regio Arnhem – Nijmegen, terwijl slechts ruim 10.800 ingeschreven staan in de BRP van de gemeenten en hier dus officieel wonen. Dat een deel van de internationale werknemers niet staat ingeschreven, veroorzaakt een aantal problemen. Ten eerste hebben de regiogemeenten onvoldoende zicht op waar men woont, waardoor er onwenselijke huisvestingssituaties kunnen ontstaan omdat gemeenten niet goed kunnen controleren en handhaven. Ten tweede weten de gemeenten in het geval van calamiteiten niet precies hoeveel mensen er in een bepaald pand zijn gehuisvest. Daarnaast is het voor regiogemeenten onbekend wat de actuele vraag naar huisvesting is. Voor de internationale werknemer geldt specifiek dat wanneer de gemeenten geen contact kunnen krijgen met ongeregistreerde internationale werknemers, de afhankelijkheidsrelatie tussen internationale werknemer en werkgever/uitzender wordt vergroot. Daarnaast ontvangen internationale werknemers als zij zich niet inschrijven geen activeringscode voor een DigiD, dat de toegang tot medische en maatschappelijke voorzieningen bemoeilijkt.

Als regiogemeenten gaan we een sluitend registratieproces van in- en uitschrijving inrichten. Op deze manier zijn straks alle internationale werknemers die in onze regio wonen in beeld, waardoor de regiogemeenten kunnen handhaven op malafide praktijken; voldoende huisvesting van goede kwaliteit kunnen faciliteren en internationale werknemers kunnen bijstaan met een goede informatieverstrekking.

3.2.1 Registratie, registratie, registratie

Het faciliteren van goede huisvesting begint met het in beeld brengen van het aantal internationale werknemers dat in de regio woont en waar zij wonen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We ontwikkelen een **regionaal digitaal nachtregister** waar huisvesters elke 24 uur hun internationale werknemers registreren;
- We heffen, met de gemeenten die dit willen, een uniforme **verblijfsbelasting** waarmee inkomsten gegenereerd worden over tijdelijke internationale werknemers;
- We stimuleren inschrijving in de BRP van internationale werknemers die langer dan vier maanden in de gemeente blijven door het opzetten van een goede informatieverstrekking, het samenstellen van een **Welkomspakket**; het maken van op **maat gemaakte afspraken** met huisvesters om inschrijving in BRP te vergemakkelijken; het faciliteren van een **uitschrijfformulier** en het sluiten van een **convenant** met marktpartijen over hun verantwoordelijkheid in het registratieproces.

3.3 De internationale werknemer centraal

Internationale werknemers behoren tot een kwetsbare groep burgers doordat zij vaak de Nederlandse of Engelse taal onvoldoende machtig zijn, vaak deels buiten de samenleving staan en soms niet staan ingeschreven bij de gemeente waardoor zij informatie over hun verblijf mislopen. Dit vergroot hun afhankelijkheidsrelatie met de werkgever/huisvester. Ondanks dat de regio huisvesting en arbeid contractueel gaat scheiden, betekent het verlies van een baan voor veel internationale werknemers uiteindelijk ook verlies van huisvesting. Doordat arbeidsmigranten geen recht hebben op daklozenopvang komen zij letterlijk in de kou te staan.

De regiogemeenten vergroten de zelfredzaamheid van internationale werknemers zodat zij minder afhankelijk zijn van hun werkgever/huisvester en beter hun weg in onze regio weten te vinden.

3.3.1 Communicatie met de internationale werknemer

Vanwege de taalbarrière vraagt een goede informatievoorziening richting de internationale werknemer extra aandacht. De regiogemeenten gaan een gerichte informatieverstrekking in de moedertaal van internationale werknemers oprichten om hun afhankelijkheidsrelatie te verkleinen en hen welkom te laten voelen in onze regio.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een korte **digitale enquête** in meerdere talen op die de behoefte naar informatie en ondersteuning onder internationale werknemers inventariseert;
- We ontwikkelen een **applicatie** voor de telefoon die internationale werknemers kunnen gebruiken om aanvullende informatie op te zoeken en de regio te leren kennen;
- We verspreiden een **(digitale) informatieflyer** onder huisvesters en werkgevers met informatie over de regio(gemeente) en rechten en plichten van de internationale werknemer.

3.3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen

Internationale werknemers die zich niet inschrijven in de RNI/BRP ontvangen geen activeringscode waarmee zij een DigiD en, de facto, een zorgpas kunnen aanvragen. Hierdoor wordt hun toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen bemoeilijkt. Het Rijk werkt aan nieuwe initiatieven die het verkrijgen van een DigiD en een zorgpas moeten vereenvoudigen. Tot die tijd, gaan de regiogemeenten werkgevers en huisvesters ondersteunen om het proces voor internationale werknemers te vergemakkelijken.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We ontwikkelen een kort **instructiefilmpje** voor het aanvragen DigiD en zorgpas;
- We sluiten een convenant met marktpartijen waarin **afspraken** worden gemaakt over ondersteuning van internationale werknemers bij het aanvragen van een **DigiD** en **zorgpas** en de mogelijkheid zich vrijwillig te laten vaccineren tegen o.a. COVID-19; het aanstellen van een **vertrouwenspersoon**.
- We verkennen de mogelijkheden voor een c**entraal (digitaal) medisch centrum**;
- We gaan een structurele samenwerking aan met **stichting Barka**[13].

3.3.3 Onderwijs en scholing

Uit onderzoek van I & O Research blijkt dat slechts 19% van de internationale werknemers die aan het onderzoek meedeed, een baan heeft op het niveau van de opleiding die in het thuisland gevolgd is. Het potentieel van internationale werknemers wordt dus onvoldoende benut. Daarnaast is er, naast een grote behoefte aan praktisch geschoold personeel, ook behoefte aan middelbaar geschoold personeel dat deels door internationale arbeidskrachten kan worden opgevangen[14]. Om het voor internationale werknemers aantrekkelijk te maken in de regio Arnhem-Nijmegen te komen en blijven werken, zetten de regiogemeenten in op de talentontwikkeling van internationale werknemers.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We onderzoeken de mogelijkheden voor een **pilot Learn @ Arnhem-Nijmegen**: een netwerk van bedrijven en organisaties die internationale werknemers sectorspecifieke cursussen en training aanbiedt en het inrichten van een pilot waarmee eerste ervaringen met het bij/omscholen van internationale werknemers worden opgedaan.

[13] Stichting Barka is een organisatie die dakloze internationale werknemers ondersteunt om sociaal en beroepsgericht te remigreren naar het land van herkomst of hen begeleidt naar nieuw werk. Op deze manier probeert de stichting het aantal dakloze internationale werknemers terug te dringen. Voor meer informatie kijk op: https://barkanl.org/

[14] De inzet op talentontwikkeling van internationale werknemers kan op den duur de toestroom van internationale werknemers vergroten, omdat het voor internationale werknemers aantrekkelijker wordt om in onze regio te (blijven) werken. De mogelijke toestroom wordt nog niet op de korte termijn voorzien, omdat de pilot nog ontwikkeld moet worden en de mate van succes invloed heeft op de hoogte van de toestroom. Een mogelijke toestroom is daarnaast niet onwenselijk vanwege de grote tekorten op de arbeidsmarkt.

3.4 Communicatie en participatie

Het spreekwoord ‘onbekend, maakt onbemind’ vat treffend samen hoe er tegen internationale werknemers wordt aangekeken. Het NIMBY-effect (not in my back yard) wat huisvesting van internationale werknemers bij veel mensen oproept, ontstaat uit onwetendheid of slechte verhalen die men over internationale werknemers hoort. Daarnaast voelen omwonenden zich vaak overvallen door nieuwe initiatieven. Een goede voorlichtingscampagne en een interactief participatieproces zijn daarom cruciale succesfactoren voor het realiseren van nieuwe huisvesting.

Als regiogemeenten gaan we stimuleren dat de realisatie van huisvesting voor internationale werknemers niet langer op groot verzet van omwonenden en gemeenteraadsleden stuit, door hen goed bij het proces te betrekken en als gemeenten regionaal van elkaar te leren door kennis en ervaringen met elkaar te delen.

3.4.1 Communicatie en participatie van omwonenden

Uit onderzoek van Nieuwsuur blijkt dat landelijk slechts 10% tot 15% van de huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers daadwerkelijk wordt gerealiseerd. De regiogemeenten gaan het realisatieproces van nieuwe huisvestingsinitiatieven bespoedigen door het inrichten van een gericht communicatie- en participatieproces met omwonenden.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We versterken het imago van internationale werknemers door het opzetten van een **voorlichtingscampagne** en het organiseren van **open dagen**;
- We stellen een **participatiehandreiking** op dat als leidraad fungeert voor het betrekken van omwonenden en raadsleden bij nieuwe huisvestingsinitiatieven.

3.4.2 Kennisvermeerdering

Het dossier huisvesting internationale werknemers is complex vanwege het integrale karakter en de unieke processen die gemeenten moeten doorlopen waardoor deze foutgevoelig zijn. De regiogemeenten gaan kennis en ervaring uitwisselen zodat gemeenten niet opnieuw het wiel hoeven uit te vinden.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We richten een regionale **kennisbank** op waar regiogemeenten kennis, ervaring en documenten met elkaar kunnen delen;
- We sluiten ons aan bij het **Regionaal Expertiseteam** dat regio Rivierenland wil ontwikkelen: hierin worden samen met Rijk en Provincie en marktpartijen maatwerkoplossingen ontwikkeld voor draagvlak en participatie voor de huisvesting van internationale werknemers.

3.5 Controle en handhaving

Door het gebrek aan goede, legale huisvesting en het gebrek aan inzicht waar en hoeveel internationale werknemers in de regio wonen, ontstaan er ongewenste huisvestingssituaties waar internationale werknemers hoge prijzen betalen voor slechte huisvesting of een lange pendelafstand moeten afleggen naar hun werk. Daarnaast vormen de 18 gemeenten samen een waterbed wat inhoudt dat wanneer de ene gemeente streng handhaaft en de ander niet, malafide partijen verhuizen naar de gemeente waar zij nog de meeste ruimte krijgen. Hiermee verplaatst het probleem zich alleen en wordt het niet opgelost.

De regiogemeenten gaan door een zo uniform mogelijke controle en handhaving een veilige woonsituatie voor alle internationale werknemers creëren, waardoor overlast vermindert en de leefbaarheid in de wijken wordt verhoogd.

3.5.1 Controle en handhaving

Het stellen van kwaliteits- en beheereisen heeft weinig zin als deze niet gecontroleerd en gehandhaafd kunnen worden. Daarom pakken de regiogemeenten de handhaving samen efficiënt op om de negatieve effecten van een waterbed te beheersen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een gezamenlijke **handhavingsstrategie** op dat regionaal een overzicht biedt van alle locaties waar internationale werknemers worden gehuisvest en wanneer deze gecontroleerd worden;
- We stellen een **uitvoeringsplan** op dat inzicht biedt in welke locaties wanneer worden gecontroleerd;
- We sluiten ons als regio aan op het **Regionaal Informatie- en Expertisecentrum** (RIEC) en **Landelijke Stuurgroep Interventieteams** (LSI);
- We stellen **Regionale beleidsregels handhaving digitaal nachtregister** vast dat richting geeft aan de handhaving van het digitaal nachtregister;
- We richten **(sub) regionale handhavings- en controleteams** in waarmee handhaving gezamenlijk en efficiënt kan worden ingericht.

3.5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen

Malafide partijen worden pas daadkrachtig onze regio uitgezet wanneer regiogemeenten dezelfde juridische instrumenten inzetten die malafide partijen weren en de kwaliteit van huisvesting in de regio bevorderen. De regiogemeenten gaan daarom zoveel mogelijk uniforme regionale juridische instrumenten inzetten.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We stellen een **(sub) regionale huisvestingsverordening** vast;
- We stellen een regionale **verhuurdersvergunning** in om de kwaliteit van bestaande verkamerde eenheden te verbeteren voor *alle* inwoners;
- We doen **onderzoek** naar andere juridische instrumenten die wij gezamenlijk willen inzetten.

3.6 Regionale samenwerking

In 2020 hebben de regiogemeenten een plan van aanpak opgesteld om uitgangspunten te formuleren voor een regionaal beleidskader internationale werknemers dat handvatten biedt om lokaal beleid goed te helpen uitrollen en een waterbedeffect in de regio te voorkomen. Dit vraagt om een intensieve en afgestemde samenwerking. De regiogemeenten richten daarom een lichte maar slagvaardige governance structuur in die geen extra overheidslaag vormt en leggen afspraken met elkaar én met markpartijen vast in respectievelijk een handelingsperspectief en convenant. Daarnaast zorgt een periodieke monitoring ervoor dat gemeenten op de hoogte blijven van wat er bij elkaar speelt, verrassingen worden voorkomen en dat er tijdig kan worden bijgestuurd.

3.6.1 Governance

Gezien het grote aantal gemeenten die de regio Arnhem-Nijmegen rijk is, is het gewenst om de bestaande governance structuur (stuurgroep en werkgroep) uit te breiden zodat het beleidskader gedragen blijft. Door ook onderwijspartijen en ondernemers in de samenwerking op te nemen, kunnen sommige taken bij deze partners belegd worden waardoor niet alles op het bordje van de gemeenten terecht komt.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We intensiveren de **samenwerking** met de **provincie** Gelderland;
- We intensiveren de **samenwerking** met **Duitsland** met als doel om voor deze pendelende internationale werknemers tot voldoende en kwalitatief goede huisvesting te komen, liefst zo dicht mogelijk bij het werk.
- We breiden de **stuurgroep** uit van 3 naar 6 leden door per subregio een extra wethouder te laten deelnemen aan de overleggen;
- We breiden de **ambtelijke werkgroep** uit van 4 naar 6 leden door per speerpunt een ambtelijk trekker aan te wijzen en een regionale regisseur aan te stellen;
- We stellen **projectwerkgroepen** in geclusterd naar speerpunten die de uitvoering van de mogelijke uitwerking van de bouwstenen ter hand nemen;
- We stellen een **regionale regisseur** aan;
- We stellen op korte termijn een **Aanjaagteam** in waar partners uit het convenant aan deelnemen dat fungeert als adviesorgaan en kennis en kunde uit de markt inbrengt.

3.6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages

Om de voortgang van het regionaal beleidskader te bewaken, richten de regiogemeenten een monitor in waarvan jaarlijks een update wordt verspreid zodat de inhoud van het beleidskader gedragen blijft en er tijdig kan worden bijgestuurd.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We voeren een **nulmeting** uit naar de huidige situatie;
- We stellen een **monitor** op, op drie niveaus: output, samenwerking en impact en voeren deze jaarlijks uit.

3.6.3 Regionaal handelingsperspectief

De regiogemeenten formuleren met dit beleidskader een ambitieus maatregelenpakket en zoeken een mate van samenwerking op dat voor dit dossier nog niet eerder op deze schaal in de regio vertoont is. De regiogemeenten stellen daarom een samenwerkingsovereenkomst op waarin de afspraken zijn opgenomen.

Wat gaan we doen (actiepunten):

- We sluiten met elkaar een **regionaal handelingsperspectief** dat bedoeld is als handvat om de vooropgestelde doelen te bereiken door concrete instrumenten en de verantwoordelijke partijen te benoemen.

4. Organisatie en uitvoering

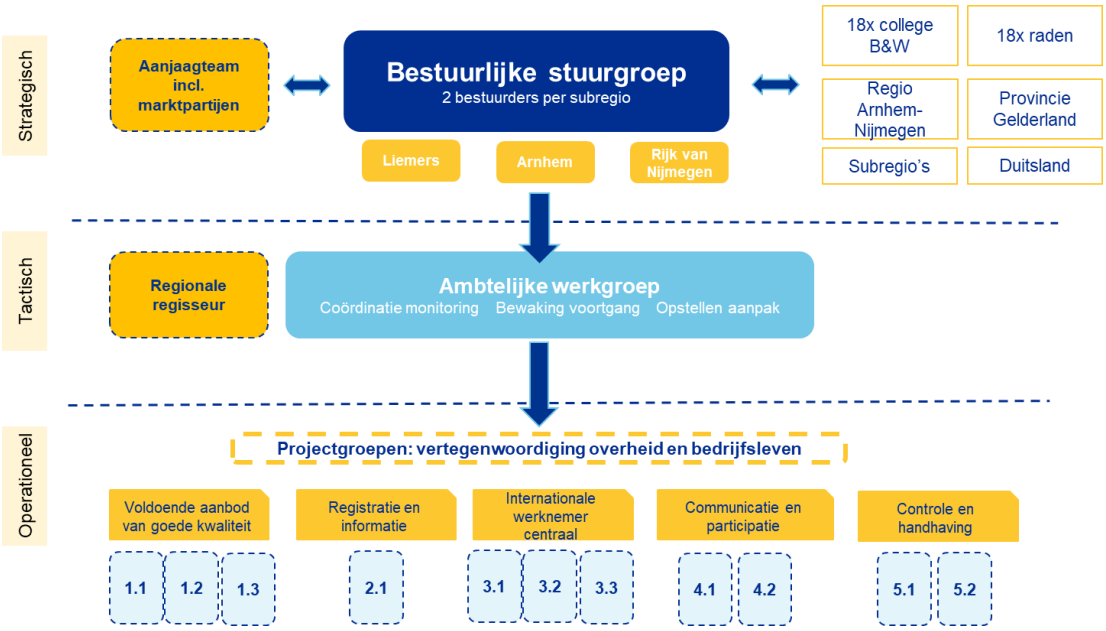
4.1 Governance

Het programma komt pas echt tot uitvoering als deze gedragen wordt door de verschillende betrokken overheden, werkgevers, uitzendbureaus, verblijfsbieders en andere partners en iedereen zijn gedeelde verantwoordelijkheid in de keten pakt. Een lichte governance structuur is daarbij wenselijk waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de bestaande structuren. We richten een slagvaardige netwerkorganisatie in dat samen de schouders zet onder de uitvoering van het regionaal beleidskader. Hierbij worden zoveel mogelijk aangesloten bij de bestaande samenwerkingsstructuren.

De uitvoering van het programma vindt plaats op drie niveaus: strategisch, tactisch en operationeel. Op elk niveau werken de vertegenwoordigers van de gemeenten, de regio en de markpartijen samen. Gezien het grote aantal gemeenten dat de regio Arnhem-Nijmegen rijk is, is het gewenst om de governance structuur uit te breiden zodat het beleidskader gedragen blijft.

De bestuurlijke stuurgroep, die wordt uitgebreid van één naar twee bestuurlijke vertegenwoordigers per subregio, zet op strategisch niveau de lijnen van het beleidskader uit, bewaakt de planning en de financiering. Per bouwsteen van het uitvoeringsprogramma wordt er een projectgroep georganiseerd die de uitvoering van de maatregelen van de desbetreffende bouwsteen onder hun hoede neemt. Een projectgroep bestaat uit een team specialisten uit de verschillende regiogemeenten onder leiding van een ambtelijk trekker. De ambtelijke trekkers van de bouwstenen vormen samen met een regionale regisseur, die de ontwikkelingen op regionaal niveau aanjaagt, de coördinerende werkgroep.

Vanuit de stuurgroep wordt een slagvaardig Aanjaagteam gevormd, samen met de overige convenantpartners. Dit betekent dat een of twee bestuurders vanuit de gemeenten – zo mogelijk samen met een vertegenwoordiging van de provincie – direct gaan samenwerken met marktpartijen en partners in het veld. Het Aanjaagteam komt regelmatig bij elkaar om de uitvoering van het gezamenlijke plan van input te voorzien, om de afstemming efficiënt in te richten en om vaart te maken met de uitvoering. Een belangrijke eerste prioriteit van het Aanjaagteam is het opstellen van locatiecriteria die vervolgens kunnen worden gebruikt in het onderzoek naar mogelijke voorkeurslocaties.



Figuur 5: Invulling van de regionale samenwerking (governance)

4.2 Uitvoering

Een regionaal beleidskader is geen doel op zich, maar biedt de basis om maatregelen daadwerkelijk uit te voeren. Het uitvoeringsprogramma geeft aan welke maatregelen we gaan uitvoeren, op welke termijn dat gebeurt, welke partijen daarbij worden betrokken en welke kosten er indicatief mee gemoeid zijn. Onderstaande planning is indicatief en is afhankelijk van het moment van bestuurlijke accordering in de 18 gemeenten.

Voldoende aanbod van goede kwaliteit		
Maatregel	Partners	Planning
Regionale kwaliteitseisen vaststellen (beleidskader)	Regiogemeenten	Q2 2022
Regionale beheereisen vaststellen (beleidskader)	Regiogemeenten	Q2 2022
Subregionale afspraken (plan van aanpak) verdeling opgave	Subregio's	Q3 2022
Inzet Kadastertool: kansrijke voorkeurslocaties in beeld	Regiogemeenten Aanjaagteam	Q4 2022
Vaststellen gemeentelijk lokaal beleid	Regiogemeente	Q4 2024
Registratie en informatie		
Maatregel	Partners	Planning
Welkomspakket samenstellen	Regiogemeenten	Q2 2022

Vast formulier voor uitschrijving	Regiogemeenten	Q2 2022
Informatieverstrekking BRP/RNI	Regiogemeenten RNI Nijmegen	Q3 2022
Regionaal digitaal nachtregister opzetten	Regiogemeenten	Q1 2023
Informatiecampagne digitaal nachtregister	Regiogemeenten	Q1 2023
Uniformeren verblijfsbelasting (optioneel)	Regiogemeenten	Q1 2023
Lokale afspraken over inschrijving BRP	Regiogemeente Huisvester	Q3 2023
Internationale werknemer centraal		
Maatregel	Partners	Planning
Opstellen enquête	Regiogemeenten	Q2 2022
Informatie bij werkgevers/huisvesters	Regiogemeenten Marktpartijen	Q3 2022
Instructiefilmpje DidiD	Regiogemeenten Extern bureau	Q4 2022
Samenwerking stichting Barka aangegaan	Regiogemeenten	Q4 2022
Regionale app ontwikkeld	Regiogemeenten Extern bureau	Q1 2023
Mogelijkheden centraal (digitaal) medisch centrum + plan van aanpak opgesteld	Regiogemeenten	Q3 2023
Mogelijkheden Learn @ Arnhem – Nijmegen onderzocht	Regiogemeenten Marktpartijen	Q2 2024
Pilot Learn @ Arnhem – Nijmegen	Regiogemeenten Marktpartijen	Q3 2024
Communicatie en participatie		
Maatregel	Partners	Planning
Digitale kennisbank	Regio GMAN Regiogemeenten	Q4 2022
Voorlichtingscampagne	Regiogemeenten	Q1 2023
Open dagen	Regiogemeenten Huisvester	Q1 2023
Participatiehandreiking	Regiogemeenten	Q1 2023
Aansluiten op regionaal expertiseteam Rivierenland	Regiogemeenten	Q2 2023
Controle en handhaving		
Maatregel	Partners	Planning
Aansluiten RIEC	Regiogemeente	Q3 2022
Aansluiten LSI	Regiogemeente	Q3 2022
Regionale beleidsregel handhaving digitaal nachtregister	Regiogemeenten	Q1 2023
Handhavingsstrategie	Regiogemeenten	Q2 2023
Uitvoeringsplan	Regiogemeenten	Q2 2023
Onderzoek regionale instrumenten afgerond	Regiogemeenten	Q2 2023
(Sub)regionaal controle- handhavingsteam	(Sub) regio Regiogemeente	Q1 2024
(Sub) regionale huisvestingsverordening	Regiogemeenten	Q1 2024
Regionale verhuurdersvergunning opgesteld	Regiogemeenten	Q1 2024
Regionale samenwerking		

Maatregel	Partners	Planning
Inrichten aanjaagteam	Regiogemeenten Marktpartijen	Q2 2022
Samenwerking provincie Gelderland onderzoeken	Regiogemeenten Provincie	Q3 2022
Samenwerking met Duitsland onderzoeken	Regio Liemers Regiogemeenten	Q3 2022
Uitbreiden werkgroep	Regiogemeenten	Q3 2022
Uitbreiden stuurgroep	Regiogemeenten	Q3 2022
Handelingsperspectief tussen regiogemeenten gesloten	Regiogemeente	Q4 2022
Convenant met marktpartijen gesloten	Regiogemeenten Marktpartijen	Q4 2022
Uitvoeren nulmeting monitoring	Regiogemeenten	Q4 2022
Aanstellen regionale regisseur	Regio GMAN Regiogemeenten	Q4 2022
Oprichten projectgroepen	Regiogemeenten Marktpartijen	Q1 2023
Opleveren eerste monitoringrapportage	Regiogemeenten	Q1 2024

5. Indicatieve begroting

In het onderstaande vindt u een eerste indicatieve begroting. De begroting is deels afhankelijk van de keuzes die de regiogemeenten samen maken. Zo is de prijs voor het ontwikkelen van de regionale app, afhankelijk van de ambitie die wij met deze app voor ogen hebben. Hoe meer functies wij toevoegen, hoe hoger de kosten immers uitvallen. Ook de regionale voorlichtingscampagne is een voorbeeld waarvan de kosten afhankelijk zijn van de keuze om ofwel zelf een campagne op poten te zetten, ofwel aan te sluiten bij de lopende campagne van stichting Ontmoet de Arbeidsmigrant. In onderstaande vindt men dan ook een indicatieve financiële raming die stapsgewijs concreter kan worden gemaakt. Voor een uitgebreide kostenraming, zie bijlage A bij het uitvoeringsprogramma

Voor de eenmalige kosten die wij als regiogemeenten maken, wordt uitgegaan van € 223.000, verdeeld over € 55.000 personele kosten (ca. 0,7 FTE) en € 167.500 out of pocket kosten. De dekking van het budget zal door de regiogemeenten gedragen worden.

Voor de structurele kosten wordt vooralsnog uitgegaan van een budget van € 391.000, waarvan € 237.000 (ca. 3,2 FTE) personele kosten en € 154.000 out of pocket kosten. Het uitbreiden van de stuurgroep en werkgroep en het inrichten van de projectgroepen, zal ongeveer 0,2 FTE per regiogemeente vragen. Daarnaast wordt er een regionale regisseur internationale werknemers aangesteld met een waarde van 1 FTE. Voor de structurele kosten, worden de kosten gedeeld met marktpartijen.

Indicatieve kosten			
Speerpunt		Kosten eenmalig	Kosten jaarlijks
Registratie en informatie		€ 80.000	€ 65.000
Communicatie en participatie		€ 10.000	€ 37.000
Voldoende aanbod van goede kwaliteit		€ 25.000	-
Controle en handhaving		€ 30.000	€ 150.000
Internationale werknemer centraal		€ 68.000	€ 64.000
Regionale samenwerking		€ 10.000	€ 75.000
Totaal		**€ 223.000**	**€ 391.000**
-> waarvan personele kosten		€ 55.000	€ 237.000
-> waarvan out of pocket kosten		€ 167.500	€ 154.000

6. Monitoring

Een goede monitoring zorgt ervoor dat de inhoud van het regionaal beleidskader actueel, bekend en gedragen blijft. Om de regiogemeenteraden op de hoogte te houden van deze ontwikkelingen en initiatieven, wordt tenminste eenmaal per jaar een notitie aangeboden met daarin een overzicht. Dit overzicht wordt ook met de stakeholders, zoals werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en internationale werknemers gedeeld in het aanjaagteam en besproken in de bestuurlijke stuurgroep.

Wat staat er in de jaarlijkse monitor?

De monitor wordt op 3 niveaus uitgevoerd: output, samenwerking en impact. Worden de afgesproken projecten goed en op tijd uitgevoerd? Hoe verloopt de samenwerking, waar zitten de eventuele knelpunten en wat is de impact van de regionale samenwerking?

- Aantal in- en uitgeschreven internationale werknemers in BRP naar nationaliteit.
- Aantal overnachtingen door kort verblijvende internationale werknemers (korter dan 4 maanden) o.b.v. het digitaal nachtregister.
- De opbrengsten van het digitaal nachtregister (verblijfsbelasting).
- Aantal partners dat is aangesloten bij het convenant.
- Aantal gerealiseerde huisvestingsplekken (short en mid stay) door nieuwbouw, verbouw of legalisering?
- Aantal vrijkomende reguliere woningen dat weer op de markt wordt gezet?
- De kosten van uitgevoerd onderzoek, controles en handhaving.
- Aantal meldingen van overlast en incidenten en uitkomsten van handhavingszaken met betrekking tot de huisvesting van internationale werknemers.
- Ingediende initiatieven voor de huisvesting van internationale werknemers en de beoordeling door de desbetreffende gemeente hiervan.
- Afgegeven (tijdelijke) omgevingsvergunningen voor de huisvesting van internationale werknemers en gerealiseerde projecten.
- De belangrijkste resultaten van het bestuurlijk en ambtelijk overleg en aanjaagteam internationale werknemers in (boven-)regionaal verband
- Zijn afgesloten convenanten en de individuele afspraken met huisvesters effectief gebleken en zijn de afspraken in voldoende mate nageleefd?
- Hebben alle betrokkenen in voldoende mate bijgedragen aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen? Wat waren hierbij de succes- en faalfactoren?
- Zijn onze inwoners, waaronder de internationale werknemers zelf, voldoende betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van het beleid? Zijn zij tevreden over het gevoerde beleid?

Bijlage 1: Kwaliteitseisen Stichting Normering Flexwonen (SNF) en verschil met Roemer

De kwaliteitseisen die Stichting Normering Flexwonen (SNF) aan huisvesting internationale werknemers stelt beslaan vele elementen en zijn zeer gedetailleerd. Hieronder zijn de kenmerken van de norm opgenomen. Voor een compleet overzicht, zie: https://www.normeringflexwonen.nl/de-norm/normen

- Periode **controle** (4x per jaar)
- Toegestane **verblijfsvormen**
  - Reguliere woning
  - Hotel/pension
  - Wooneenheden in gebouwencomplex
  - Woonunits
  - Huisvesting op recreatieterrein
  - Campus (locatie specifiek ingericht voor huisvesting arbeidsmigranten en beheerd door 1 organisatie
- Minimaal 10 m2 **gebruiksoppervlak** per persoon, in een woning is dit 12 m2 p.p.
- **Slaapvertrek** is minimaal 3,5 m2 p.p.
- Geen limiet op het aantal personen op een slaapkamer.
- Voor iedereen is er een bed en matras beschikbaar van minimaal 80 x 200 cm.
- Verblijfsruimte hebben minimaal 0,5 m2 directe **daglichttoetreding.**
- Verblijfsruimtes dienen **verwarmd** te worden.
- Minimaal 1 **toilet** en 1 **douche** op 8 personen.
- Aanwezigheid van **brandblussers**/schuimblussers, **branddekens**, **rook- en CO-melders**.
- **Contactpersoon** die 24/7 bereikbaar is in geval van calamiteit.
- **Informatiekaart** in Duits en Engels met belangrijke informatie.

Verschil SNF – Roemer

In 2020 publiceerde het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer) een set aanbevelingen waarmee de positie van internationale werknemers in Nederland verbeterd moet worden. Hieronder een overzicht van de belangrijkste aanbevelingen.

Onderwerp	**SNF**	**Roemer**
Gebruiksoppervlak per persoon	10 m2, 12m2 in woningen	15 m2
Slaapkamergrootte	3,5 m2 per persoon	5,5 m2 per persoon
Personen per slaapkamer	Geen limiet	Op verzoek een eigen slaapkamer
		Samenvoegen AKF en SNF
		Ontkoppelen huur- en arbeidscontract

Van een groot aantal van deze aanbevelingen, heeft SNF al aangegeven daar op termijn bij aan te willen sluiten. Ook onderzoeken Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) en SNF hoe zij hun eisen kunnen integreren in één keurmerk. We gaan uit van de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm). Ook willen wij daarbij een SNF-certificering als voorwaarde stellen. Deze kwaliteitsnorm ligt op onderdelen weliswaar op een lager niveau, maar deze zal naar verwachting worden geharmoniseerd met de Roemernorm.



Regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers Arnhem-Nijmegen

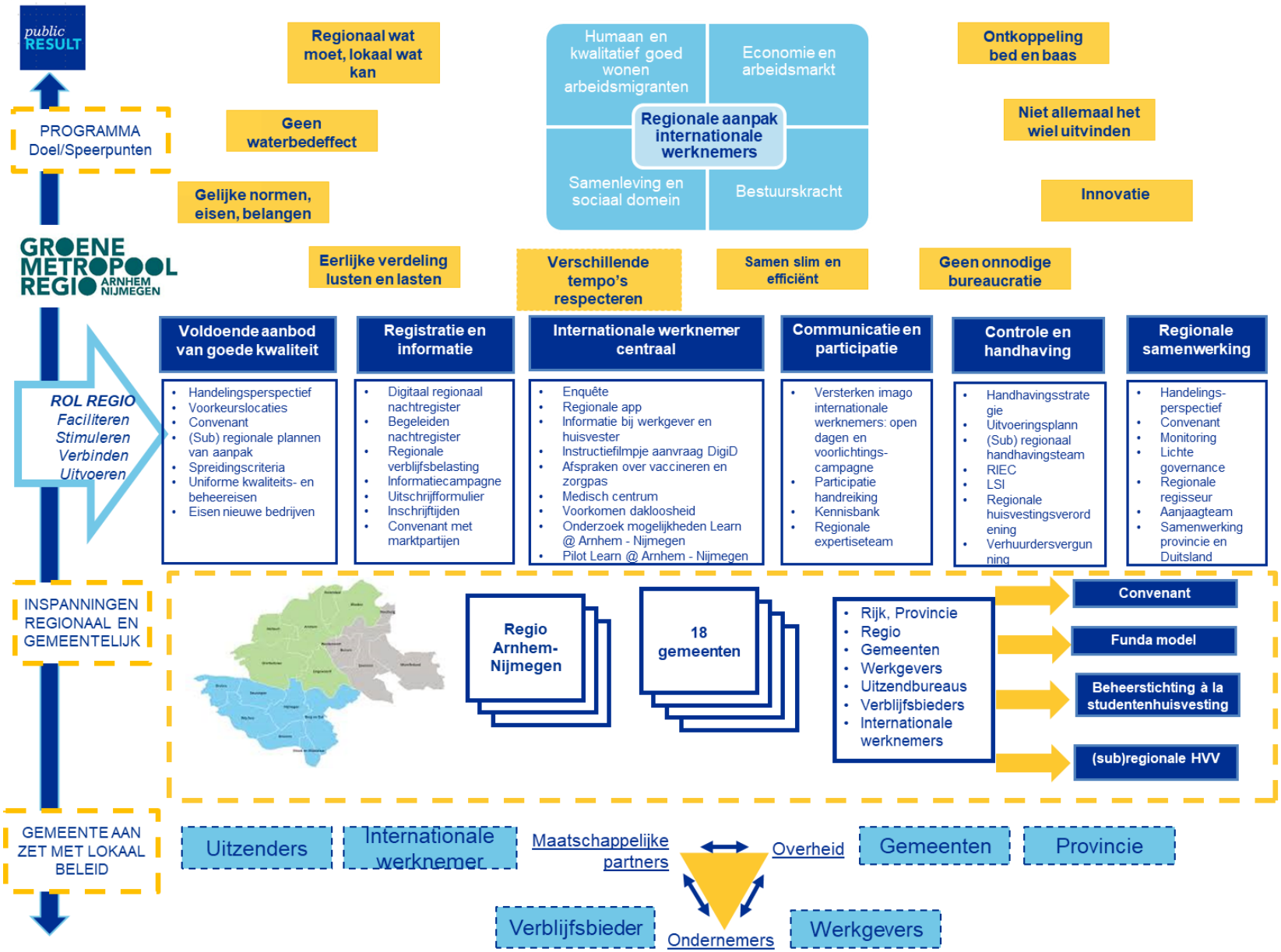
Uitvoeringsprogramma: bouwstenen regionaal beleidskader internationale werknemers Arnhem-Nijmegen

d.d. 23 februari 2022

In deze bijlage vindt u een mogelijke uitwerking van de maatregelen van het regionaal beleidskader huisvesting internationale werknemers regio Arnhem-Nijmegen.

Voor en door de regiogemeenten Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen

Versie: februari 2022


public RESULT
PROGRAMMA Doel/Speerpunten
GROENE METROPOOL REGIO ARNHEM NIJMEGEN
Regionaal wat moet, lokaal wat kan
Geen waterbedeffect
Gelijke normen, eisen, belangen
Humaan en kwalitatief goed wonen arbeidsmigranten
Economie en arbeidsmarkt
Regionale aanpak internationale werknemers
Samenleving en sociaal domein
Bestuurskracht
Ontkoppeling bed en baas
Niet allemaal het wiel uitvinden
Innovatie
Eerlijke verdeling lusten en lasten
Verschillende tempo's respecteren
Samen slim en efficiënt
Geen onnodige bureaucratie
ROL REGIO
Faciliteren
Stimuleren
Verbinden
Uitvoeren
Voldoende aanbod van goede kwaliteit
Handelingsperspectief
Voorkeurslocaties
Convenant
(Sub) regionale plannen van aanpak
Spreidingscriteria
Uniforme kwaliteits- en beheereisen
Eisen nieuwe bedrijven
Registratie en informatie
Digitaal regionaal nachtregister
Begeleiden nachtregister
Regionale verblijfsbelasting
Informatiecampagne
Uitschrijfformulier
Inschrijftijden
Convenant met marktpartijen
Internationale werknemer centraal
Enquête
Regionale app
Informatie bij werkgever en huisvester
Instructiefilmpje aanvraag DigiD
Afspraken over vaccineren en zorgpas
Medisch centrum
Voorkomen dakloosheid
Onderzoek mogelijkheden Learn @ Arnhem - Nijmegen
Pilot Learn @ Arnhem - Nijmegen
Communicatie en participatie
Versterken imago internationale werknemers: open dagen en voorlichtings-campagne
Participatie handreiking
Kennisbank
Regionale expertiseteam
Controle en handhaving
Handhavingsstrategie
Uitvoeringsplann
(Sub) regionaal handhavingsteam
RIEC
LSI
Regionale huisvestingsverordening
Verhuurdersvergunning
Regionale samenwerking
Handelings-perspectief
Convenant
Monitoring
Lichte governance
Regionale regisseur
Aanjaagteam
Samenwerking provincie en Duitsland
INSPANNINGEN REGIONAAL EN GEMEENTELIJK
Regio Arnhem-Nijmegen
18 gemeenten
Rijk, Provincie
Regio
Gemeenten
Werkgevers
Uitzendbureaus
Verblijfsbieders
Internationale werknemers
Convenant
Funda model
Beheerstichting à la studentenhuisvesting
(sub)regionale HVV
GEMEENTE AAN ZET MET LOKAAL BELEID
Uitzenders
Internationale werknemer
Maatschappelijke partners
Overheid
Gemeenten
Provincie
Verblijfsbieder
Ondernemers
Werkgevers

1. Voldoende aanbod van goede kwaliteit

Bouwstenen	**1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio** **1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio**

- Op basis van prognoses van de provincie Gelderland uit 2017 werken er in 2030 tussen de 20.340 (laagscenario) en 39.780 internationale werknemers (hoogscenario) in regio Arnhem-Nijmegen[1].
- In 2020 zijn er ongeveer 29.245 internationale werknemers werkzaam in onze regio. Daarmee is het aantal uit het laagscenario reeds overschreden.
- De meeste internationale werknemers die werkzaam zijn in onze regio, wonen buiten de regio Arnhem-Nijmegen, een significant deel woont zelfs over de grens in Emmerich (Duitsland).
- Dit is onwenselijk omdat internationale werknemers die voor onze werkgevers werkzaam zijn, lange pendelafstanden moeten afleggen. Dit brengt gezondheidsrisico's en veiligheidsrisico's met zich mee en verhoogt de druk op de regionale infrastructuur.
- Daarnaast is de druk op de reguliere woningmarkt onverminderd hoog, waardoor het voor bepaalde groepen (starters, jonge gezinnen en internationale werknemers) moeilijk is om aan betaalbare huisvesting te komen.
- Door het gebrek aan voldoende huisvesting worden veel internationale werknemers onder slechte omstandigheden gehuisvest waar zij veel geld voor moeten betalen.
- Hierdoor concentreren internationale werknemers en partijen die hen huisvesting bieden zich in gebieden waar wel nog betaalbare huisvesting te vinden is en worden er in zulke gebieden veel woningen aan de woningmarkt onttrokken voor het huisvesten van internationale werknemers.
- Dit verhoogt de druk op de toch al overspannen huizenmarkt en betekent ook dat de ene gemeente meer internationale werknemers huisvest dan de andere gemeenten (door het bestaan van een goedkopere voorraad) en dat sommige gemeenten internationale werknemers huisvesten die niet in die gemeente werkzaam zijn.
- Dit leidt dit tot scheve verhoudingen in de regio, meer pendelbewegingen, een ongelijke verdeling van de lusten en de lasten tussen gemeenten en een verhoogde druk op de lokale woningmarkt.

[1] Aantallen gebaseerd op actualisatie van het onderzoek van Decisio uit 2017 in opdracht van provincie Gelderland

- Dit verslechtert het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers in onze regio wat het voor hen minder aantrekkelijk maakt om in onze regio te werken. Dit terwijl de vraag naar internationale werknemers in onzer regio onverminderd groot is.

- Het is daarom zaak om gezamenlijk voldoende goede huisvesting voor internationale werknemers te realiseren, zodat de pendelbewegingen afnemen; internationale werknemers fatsoenlijk gehuisvest worden en de druk op de lokale woningmarkt wordt verlicht. Dit bevordert het vestigings- en leefklimaat voor internationale werknemers zodat onze regio voldoende internationale werknemers naar de regio kan trekken om de welvaart in de regio op peil te houden.

1.1 Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio

1. Urgentie

- Doordat er onvoldoende geschikte huisvesting beschikbaar is voor internationale werknemers, komen zij regelmatig te wonen in andere onderkomens. Sommige internationale werknemers leven in ondermaatse, verloederde huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor ze veel geld moeten betalen.
- Dit is onwenselijk en heeft een slechte invloed op de gezondheid van de mensen en leidt vaak tot overlast in de buurt.
- Wanneer de regiogemeenten zoveel mogelijke uniforme kwaliteitseisen gaan stellen, zullen malafide verhuurders het steeds lastiger krijgen en krijgen partijen die het goed willen regelen, meer ruimte.
- Wanneer er door het stellen van kwaliteitseisen meer kwalitatief goede huisvesting ontstaat, zullen er meer reguliere woningen vrijkomen op de regionale woningmarkt waardoor lokale starters, gezinnen en andere woningzoekenden meer aanbod hebben van huizen.
- Door kwalitatief goede huisvesting te bieden wordt het imago van de regio als werkgever verbeterd waardoor de regio, anticiperend op het toekomstig tekort aan internationale werknemers, voldoende internationale werknemers kan aantrekken voor de regionale vraag van werkgevers.

2. Doel en ambitie

Doel

- Komen tot uniforme kwaliteitseisen voor huisvesting in de hele regio die een minimumniveau garanderen.
- Zorgen dat de leefomstandigheden van de te huisvesten internationale werknemers op een deugdelijk niveau is en de veiligheid voldoende is gewaarborgd.
- Overlast en aantasting van de leefbaarheid voor de omgeving zoveel als mogelijk voorkomen.
- Zorgen dat de huisvesting niet ten koste gaat van de ruimtelijke kwaliteit.
- Malafide partijen zoveel bestrijden en goede partijen de ruimte geven.

Ambitie

- Voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor internationale werknemers die in onze regio werkzaam zijn.
- Ambitie om internationaal bekend te staan als een aantrekkelijke regio met goede kwalitatieve huisvesting. Hierdoor beschikt de regio ook in de toekomst over voldoende internationale werknemers die lokale ondernemers zo hard nodig hebben.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Regionale kwaliteitseisen huisvesting internationale werknemers**
  Iedereen die in onze regio woont heeft, ongeacht hoe lang ze hier werken, recht op goede en veilige huisvesting. De regiogemeenten stellen daarom uniforme basiskwaliteitseisen op, waar individuele regiogemeenten in hun lokale beleidsplan nadere invulling aan kunnen geven.

  De onderstaande uniforme basiskwaliteitseisen zijn gebaseerd op beleidsplannen/kaders die reeds in de regio bestaan of in ontwikkeling zijn en de nadrukkelijke wens van marktpartijen om hoge eisen aan de kwaliteit van huisvesting te stellen gezien de urgentie om voldoende internationale werknemers naar de regio te blijven trekken.

  Regionale kwaliteitseisen nieuwe huisvesting internationale werknemers:
  - Huisvesting voldoet aan eisen omgevingsplan en Besluit bouwwerken leefomgeving;

- Huisvesting voldoet aan de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm) en beschikt over een eigen slaapkamer van minstens 5,5 m2 per woonachtige internationale werknemer. In het geval een internationale werknemer een duurzame relatie onderhoudt met een andere internationale werknemer, kan een slaapkamer gedeeld worden.
- Huisvesting beschikt over minimaal 15m2 gebruiksoppervlak (leefoppervlak) per internationale werknemer.
- De huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) en waar mogelijk aan Roemer.
- De huisvester en de locatie dienen te zijn aangesloten bij- en gecertificeerd zijn door SNF;
- Internationale werknemers krijgen wanneer de werkgever eigenaar is van de woning altijd een zelfstandig huurcontract, los van het arbeidscontract, met een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, dan volstaat een huurcontract 'naar aard van korte duur' met een opzegtermijn van minimaal 2 weken.
- Per complex zijn faciliteiten aanwezig afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, zoals de voorziening in levensmiddelen, voldoende capaciteit voor opslag en verwerking van afval, voldoende gelegenheid voor ontspanning en sport en spel (zoals internet, TV, tafelvoetbal en fitness). Daarnaast is ook afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, voldoende buitenruimte beschikbaar (zoals een trapveldje, barbecue- en zitmogelijkheden);
- De huurprijs is gebaseerd op de maximale huurprijs volgens het woningwaarderingsstelsel voorkamerverhuur van het Rijk.
- Woonruimte moet beschikken over huis- en gedragsreglement inclusief veiligheid en belangrijke telefoonnummers of websites in de taal van de aanwezige bewoners en welke op een goed zichtbare plaats wordt opgehangen;
- De huisvesting mag alleen worden gebruikt voor tijdelijke huisvesting van internationale werknemers (logies). De huisvesting is daarbij qua aard en inrichting niet geschikt voor kinderen of gezinnen. Het is dan ook niet toegestaan personen onder de 18 jaar in de voorziening te huisvesten.
- Verblijfsplaatsen mogen per etmaal niet aan twee verschillende internationale werknemers verhuurd worden;
- Afhankelijk van omvang huisvesting en locatie kan gevraagd worden om een aanvullend vervoersplan.
- Er moet worden voorzien in voldoende parkeergelegenheid conform het geldende parkeerbeleid.
- Initiatiefnemer maakt met de desbetreffende regiogemeente(n) sluitende afspraken over beheer.
- Initiatiefnemer maakt met de desbetreffende regiogemeente(n) sluitende afspraken gemaakt over inschrijving in BRP/RNI/Nachtregister.
- Initiatiefnemer maakt met de desbetreffende regiogemeente(n) sluitende afspraken over het aanstellen van een contactpersoon voor omwonenden en gemeente.
- Uitzendbureaus die gebruik maken van de huisvesting in de regio zijn aangesloten bij en gecertificeerd door brancheorganisatie ABU of NBBU.

- Uitzenders en werkgevers die gebruik maken van de huisvesting dragen zorg voor vervoer naar en vanaf de werkplek en andere plaatsen binnen het bedrijf die veilig en gezond zijn.
- Huisvester stelt een vast aanspreekpunt aan voor de bewoners, gemeente, hulpdiensten en omwonenden.
- Huisvester houdt een digitaal nachtregister bij voor internationale werknemers die korter dan 4 maanden in de gemeente verblijven.
- Huisvester wijst bewoners op hun plicht zich bij een verblijf langer dan 4 maanden, in te schrijven in de BRP.
- Huisvester is partij van het regionaal convenant waarin we naast bovenstaande genoemde afspraken, afspraken maken met marktpartijen om stapsgewijs vanuit bestaande situaties toe te groeien naar de kwaliteitseisen uit het beleidskader. Dit is uiteraard maatwerk.

Naast deze regionale uniforme kwaliteitseisen, kunnen individuele regiogemeente aanvullende kwaliteitseisen stellen. Daarnaast gaan regiogemeenten te allen tijde over de aard van de huisvesting, de locatie van de huisvesting en een eventueel maximaal aantal internationale werknemers per locatie.

- **Regionale beheereisen**
  Naast dat we samen een uniforme basis leggen om de kwaliteit van huisvesting voor internationale werknemers in de hele regio op niveau te krijgen, stellen de regiogemeenten ook regionale eisen omtrent het beheer om overlast zoveel mogelijk te voorkomen en knelpunten snel op te lossen.
  - Per locatie wordt er een vaste beheerder aangesteld die als vast aanspreekpunt dient voor bewoners, gemeente, politie en andere hulpdiensten en omwonenden.
  - Per locatie wordt er een beheerplan opgesteld.
  - Per locatie wordt er een calamiteitenplan opgesteld.
  - Bij geconcentreerde locaties waar meer dan 100 mensen worden gehuisvest, is 24/7 een fysieke beheerder aanwezig. Bij kleinere locaties, is digitaal toezicht op afstand afdoende.
  - Per locatie worden er afspraken met de huisvester gemaakt omtrent: het toezien op de veiligheid van de bewoners; en het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie;

- **Regionale certificering**
  Op dit moment bestaan er twee keurmerken: SNF en AKF die ook in afwisselende mate in de regio worden gehanteerd. In lijn met het advies van het Aanjaagteam gaan de regiogemeenten één integraal regionaal keurmerk hanteren voor de huisvesting van internationale werknemers. De aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (ook wel de Roemernorm genoemd) worden de minimale eisen waar nieuwe huisvesting aan moet voldoen. Het hanteren van één keurmerk zorgt voor een acceptabel niveau van leven in goede en humane huisvesting, voorkomt overlast voor de omgeving en voorkomt dat de kwaliteit huisvesting per gemeente verschilt. Op deze manier loopt de regio voorop de nationale certificeringseis waar het Rijk momenteel aan werkt. Partijen die het convenant ondertekenen en nieuwe huisvesting realiseren die voldoet aan de eisen die de regiogemeenten stellen, ontvangen een regionale certificering.

- **Regionale verankering kwaliteits- en beheereisen**

De regionale kwaliteitseisen moeten ook regionaal verankerd worden. De regiogemeenten koppelen de eisen voor kwaliteit en beheer aan de volgende juridische instrumenten:
    - Een omgevingsvergunning (dan wel tijdelijk, dan wel permanent). Waarbij in aanmerking wordt genomen dat marktpartijen aangeven dat wanneer men volgens de Roemernorm gaat bouwen, bedrijfsmatig een afschrijftermijn van 15 jaar noodzakelijk is.
    - Exploitatievergunning
    - (paraplu) bestemmingsplan

- **Regionale juridische instrumenten (zie 5.2)**
  De beste manier om het waterbedeffect in de regio te beheersen is om zoveel mogelijk toe te werken naar uniforme beleidsregels en handhaving. De regiogemeenten gaan daarom regionale juridische instrumenten inzetten die malafide partijen weert en de kwaliteit van huisvesting waarborgt.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Controle en handhaving: regionale kwaliteits- en beheereisen weren malafide partijen
- Internationale werknemer centraal: goede huisvesting bevordert de zelfredzaamheid van internationale werknemers en de ontkoppeling tussen het huurcontract en het arbeidscontract verkleint de afhankelijkheidsrelatie.
- Internationale werknemers centraal: goede huisvesting bevordert de gezondheid van onze internationale werknemers.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling Economie, Ruimtelijke Ordening, Juridische Zaken)
- Brandweer/politie
- Provincie Gelderland

Ondernemers

- Werkgevers
- Uitzenders
- Huisvesters
- FNV

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Afstemming over regionale kwaliteitseisen
- 2022: Afstemming over regionale beheereisen

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

1.2 Voldoende huisvesting binnen de regio

1. Urgentie

- De regiogemeenten staan samen met de marktpartijen aan de lat om voldoende goede huisvesting van internationale werknemers te realiseren. De regiogemeenten hebben hierin een faciliterende rol.
- Momenteel schat het Kenniscentrum Internationale Werknemers in dat er een tekort is aan 120.000 plekken voor internationale werknemers.
- Omdat de aanwas van West-Europese en gekwalificeerde internationale werknemers terugloopt, is goede huisvesting een steeds belangrijkere voorwaarde voor internationale werknemers om in een regio te werken.
- De meeste internationale werknemers die in onze regio werkzaam zijn, wonen hier niet. Dit is een belangrijke indicator van het feit dat in onze regio onvoldoende betaalbare huisvesting beschikbaar is.
- Dit maakt onze regio voor internationale werknemers minder aantrekkelijk om te werken.
- Omdat de inzet van gekwalificeerde internationale werknemers van cruciaal belang is voor onze regionale economie, zal er voldoende goede huisvesting geboden moeten worden om de gekwalificeerde internationale werknemer naar de regio Arnhem-Nijmegen te krijgen om de economische motor draaiende te houden.

2. Doel en ambitie

Doel

- Internationale werknemers wonen zoveel mogelijk binnen een straal rondom de locatie waar zij werkzaam zijn.
- Per subregio is het aantal te huisvesten internationale werknemers afgestemd.
- Voldoende goede huisvesting realiseren voor de short- en midstay internationale werknemers die in de regio Arnhem-Nijmegen werken. Long-stay internationale werknemers zijn aangewezen op reguliere woningmarkt.
- Verminderd aantal pendelbewegingen van internationale werknemers
- Verminderde druk op de regionale woningmarkt (aantasting van bestaande (goedkope) woningvoorraad voorkomen).

Ambitie

- De regio is weer in balans door een evenwichtige verdeling en spreiding van het aanbod van huisvesting in de regio, de verminderde pendelbewegingen en de verminderde druk op de regionale woningmarkt. Regio Arnhem-Nijmegen: vitaal en leefbaar.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Definiëring uniforme terminologie: (tijdelijke) internationale werknemers**
  Steeds meer regio's in Nederland zoals Limburg en Noordoost Brabant vervangen het woord 'arbeidsmigrant' door '(tijdelijke) internationale werknemers'. Ook Lingewaard gebruikt de term tijdelijke internationale werknemer.

  Ervaring leert dat mensen negatieve connotaties hebben bij het woord 'arbeidsmigrant' waardoor gebruik van de term soms meer deuren sluit dan opent. De term 'internationale werknemer' daarentegen is een neutralere term en sluit aan bij de zienswijze van bedrijven uit de regio die arbeidsmigranten zien als werknemers en die afstand doen van de term 'arbeidsmigrant' omdat het een vermeend discriminatoir karakter heeft. Het gebruik van het woord 'internationale werknemers' is daarnaast voor de externe communicatie, de profilering van internationale werknemers en de cultuuromslag die nodig is voordeliger.

Gemeenten die nu nog geen beleid hebben en lokaal beleid gaan vaststellen, zullen in de toekomst de term ‘internationale werknemer’ hanteren. Regiogemeenten die al beleid hebben en die de term ‘arbeidsmigranten’ hanteren (Montferland, Overbetuwe, Rheden en Zevenaar) gaan in de externe communicatie ‘internationale werknemer’ gebruiken en zullen de term wijzigen zodra er in de toekomst een wijziging in het beleid plaatsvindt.

- Tijdelijke internationale werknemers
  Personen die in Nederland legaal tijdelijk (tot 3 jaar) laaggeschoold werk verrichten of werkzoekende zijn, maar die niet de intentie hebben zich permanent in het werkland te vestigen[2]. Doordat in de definitie is opgenomen dat deze mensen laaggeschoold werk verrichten (tot MBO 4), wordt de overlap met expats vermeden omdat zij hoogopgeleid werk verrichten.

Met deze definitie, richt het beleidskader zich alleen op de internationale werknemers die *tijdelijk* in de regio komen werken. Daarmee is dit beleidskader niet van toepassing op zogenaamde ‘long-stay internationale werknemers’ die zich langer dan 3 jaar of permanent in Nederland vestigen. Zij zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt.

Verschillende regiogemeenten maken onderscheid tussen short- en midstay internationale werknemers. Zo definiëren Rheden en Zevenaar een short stay internationale werknemer als iemand die respectievelijk 4 en 6 maanden in de gemeente verblijft, waar Overbetuwe kiest voor een periode tot 12 maanden. Ook de definitie van een mid-stay internationale werknemer varieert tussen de gemeenten die al beleid hebben vastgesteld tussen de 2 (Zevenaar) en 3 (Overbetuwe, Rheden) jaar. Op advies van de marktpartijen maakt het regionaal beleidskader geen nader onderscheid in de mate van tijdelijkheid waarin internationale werknemers in de regio werken (onderscheid in short – en mid-stay) wanneer het gaat om de kwaliteit van huisvesting en de verdeling van de opgave, omdat dit onderscheid in de praktijk moeilijk te maken is. Dit betekent dat de regiogemeenten uniforme kwaliteitseisen stellen aan nieuwe huisvesting voor alle internationale werknemers die tijdelijk in de gemeente werken en dat de opgave voor het realiseren van nieuwe huisvestingsvoorzieningen gezamenlijk wordt genomen.

- **Opstellen gemeentelijk beleid huisvesting internationale werknemers**
  Nog niet alle gemeenten in de regio Arnhem-Nijmegen hebben integraal beleid huisvesting internationale werknemers ontwikkeld. Het is echter wenselijk dat alle individuele gemeenten een gemeentelijk beleidsplan ontwikkelen waarin de gemeente coleur locale en nadere handvatten geeft aan het regionaal beleidskader. De regiogemeenten spreken af dat iedere gemeente voor 2025 lokale beleidskaders en -regels heeft vastgesteld die niet ouder zijn dan 1 januari 2019.

- **Handelingsperspectief**
  De regiogemeenten sluiten met elkaar een handelingsperspectief waarin wordt afgesproken om samen voldoende goede huisvesting voor internationale werknemers in de regio te faciliteren. Met het handelingsperspectief committeren regiogemeenten zich om een integraal beleidskader huisvesting internationale werknemers vast te stellen en afspraken die volgen uit dit beleidskader na te komen.

- **Voorkeurslocaties in beeld brengen**

[2] Definitie gebaseerd op paper Kenniscentrum Arbeidsmigranten. Cremers, J (n.d.) INT-AR Paper 1 – Definitie arbeidsmigrant.

Praten over het realiseren van voldoende huisvesting voor internationale werknemers heeft niet veel om het lijf wanneer er geen mogelijke locaties in beeld zijn. De regiogemeenten verkennen per subregio (Arnhem, Liemers, Rijk van Nijmegen) mogelijke voorkeurslocaties.

- Inzet Kadastertool
  Een mogelijk instrument dat ingezet kan worden in de verkenning van mogelijke locaties is de tool die het kadaster ontwikkeld heeft. Op basis van locatie-eisen die door de regiogemeenten in samenwerking met het aanjaagteam (zie 6.1) opgesteld wordt, stelt de kadastertool een eerste selectie (longlist) op van mogelijke locaties die aan de opgestelde eisen voldoen. De 'kadastertool' is eerder met succes in regio Food Valley en Haaglanden ingezet en wordt momenteel gebruikt in de regio Rivierenland.

  Een aanvullende mogelijkheid die de gemeenten Schagen, Hollands Kroon en Den Helder in samenwerking met de Provincie Noord-Holland succesvol hebben ingezet, is in samenwerking met bedrijven en omwoners de voorkeurslocaties samen nader uit te werken, waardoor er een shortlist aan locaties ontstaat. Per locatie kan er vervolgens een plan van aanpak opgesteld worden van wat er moet gebeuren om nieuwe huisvestingsinitiatieven van de grond te krijgen.

- **Spreidingscriteria voor huisvesting internationale werknemers**
  De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen hanteert als uitgangspunt dat wij de internationale werknemers huisvesten, die in onze regio werkzaam zijn om zo een goed vestigings-en leefklimaat voor internationale werknemers te scheppen waarmee wij voor nu en in de toekomst voldoende internationale arbeidskrachten kunnen aantrekken. Daarin maken wij onderscheid tussen internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) in de regio werken en internationale werknemers die langer tot permanent in de regio blijven werken. Daarbij ontstaat de volgende opgave per subregio:

	Tijdelijke internationale werknemers		**Permanente internationale werknemers**	**Werken (2020)**	**Wonen (2020)**
	Short-stay	*Mid-stay*	*Long-stay*	*Totaal*	*Totaal*
Liemers	4.496	1.737	2.077	8.310	1.255
Arnhem	6.460	2.495	2.985	11.940	5.120
Nijmegen	4.866	1.880	2.249	8.995	4.470
Totaal	**15.822**	**6.112**	**7.311**	**29.245**	**10.845**

Bij de spreiding van de opgave hanteren we de volgende uitgangspunten:

- Tijdelijke internationale werknemers die tot drie jaar in onze regio werken (75% van de subregionale opgave), gaan wij huisvesten dicht in de buurt van de werklocatie, buiten de kern en binnen een straal van maximaal 15 kilometer. Voor hen is deelname aan de lokale samenleving minder van toepassing, omdat internationale werknemers daar zelf weinig tot geen behoefte aan hebben gezien de tijdelijkheid van hun verblijf.

- De zogenaamde 'long-stay internationale werknemers' die zich langer dan 3 jaar tot permanent in Nederland vestigen zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt en de regionale afspraken daarover.

- Onder short-stay internationale werknemers wordt verstaan: internationale werknemers die tot één jaar in onze regio werken. Onder mid-stay wordt verstaan: internationale werknemers die minimaal één jaar tot drie jaar in de regio werken.

- Voor de huisvestingsopgave faciliteert dit beleidskader tijdelijke huisvesting voor internationale werknemers die tijdelijk in de regio werken (short- en mid-stay). Hiermee is overleg met marktpartijen noodzakelijk. Met hen worden afspraken gemaakt om internationale werknemers die op een gegeven moment de intentie hebben om langer dan 3 jaar te blijven, actief te informeren en ondersteunen in het vinden van alternatieve permanente huisvesting om een goede doorstroom van internationale werknemers die langer dan 3 jaar willen blijven naar de bestaande woningvoorraad te stimuleren.

- **Subregionale afspraken (plan van aanpak) voor tijdelijke internationale werknemers**
  Per subregio (Arnhem, Liemers, Rijk van Nijmegen) worden er afspraken tussen de desbetreffende regiogemeenten gemaakt over hoe zij de opgave van de tijdelijke internationale werknemers[3] willen verdelen.

  Het is wenselijk dat er per regio een plan van aanpak wordt opgesteld waarbij:

  - De opgave op basis van lokale en subregionale actuele gegevens nader wordt gepreciseerd (immers wonen er meer internationale werknemers in de regio dan officieel geregistreerd).

  - Er een nadere invulling van de opgave wordt gemaakt op basis van de criteria, tijdelijk (short- en midstay) en permanente internationale werknemers (long-stay).

  - Er rekening wordt gehouden met de verdere groei van het aantal internationale werknemers tot 2030 (15.000 tot 25.000 internationale werknemers).

  - Er op de korte termijn kansrijke locaties in beeld worden gebracht om snel massa te maken en nieuwe huisvesting voor tijdelijke internationale werknemers (short- en midstay) te realiseren. De focus ligt hier op tijdelijke locaties waarbij in aanmerking wordt genomen dat marktpartijen aangeven dat wanneer men volgens de Roemernorm gaat bouwen, bedrijfsmatig een afschrijftermijn van 15 jaar noodzakelijk is.

  - Doorstroming van internationale werknemers die langer dan 3 jaar in de regio willen blijven (long-stay) wordt bevorderd, om huisvestingsplaatsen voor tijdelijke internationale werknemers vrij te maken.

- **Afspraken met markpartijen: wonen dichtbij werk (convenant)**
  De regiogemeenten maken sluitende afspraken met partijen – die goede kwalitatieve huisvesting voor internationale werknemers willen regelen/verzorgen (werkgevers, uitzenders, huisvesters) – over het zoveel mogelijk huisvesten van internationale werknemers binnen de straal van 15 km rondom hun werklocatie.

  Daarnaast wordt er gewerkt met een normering op basis van percentages die als gezamenlijke ambitie gedefinieerd worden: huisvest zoveel mogelijk internationale werknemers die in de

[3] Een internationale werknemers die voor een aaneengesloten periode tot 3 jaar in de regio werkzaam is

gemeente werken, huisvest dan zoveel mogelijk internationale werknemers die in de subregio werken en huisvest dan internationale werknemers die binnen de regio Arnhem-Nijmegen werken. Een mogelijke verdeling zou er als volgt uit kunnen zien: minimaal 80% van de internationale werknemers woont in de gemeente waar ze werken, maximaal 10% woont in de desbetreffende subregio waar zij werken en maximaal 10% werkt in de regio Arnhem-Nijmegen of daarbuiten. Door als gemeenten te faciliteren en randvoorwaarden te scheppen door sluitende afspraken te maken, wordt ervoor gezorgd dat zoveel mogelijk internationale werknemers wonen in de gemeente waar zij werken en dat er zoveel mogelijk wordt voorkomen dat de regio Arnhem-Nijmegen internationale werknemers uit andere regio's huisvest.

- **Afspraken bij nieuwe bedrijfsvestigingen (convenant)**
  De regiogemeenten juichen in het algemeen nieuwe werkgelegenheid die in de regio wordt gecreëerd toe. Echter is sommige nieuwe bedrijvigheid in grote mate afhankelijk van de inzet van internationale werknemers waardoor de bedrijfsvestiging ook een huisvestingsopgave met zich meebrengt. Het is belangrijk dat wanneer nieuwe bedrijven zich in de regio willen vestigen, dat er aan de voorkant wordt nagedacht over hoe en waar de eventuele internationale werknemers worden gehuisvest. Daarnaast zouden de regiogemeenten een principiële discussie met elkaar moeten voeren in welke mate de regio nog nieuwe bedrijvigheid wil aantrekken die sterk afhankelijk is van de inzet van internationale werknemers.

  Bij nieuwe bedrijfsvestigingen, moeten bedrijven als onderdeel van de vergunningsaanvraag motiveren hoeveel internationale werknemers zij nodig denken te hebben én hoe zij ervoor gaan zorgen dat huisvesting aan de uniforme basiskwaliteitseisen gaat voldoen die de regiogemeenten gaan opstellen (bouwsteen 1.1)

  - Vergunning
    Bedrijven die zich in de regio willen vestigen en waarvan bekend is dat het bedrijf een beroep doet op internationale werknemers (zoals distributiecentra) krijgen pas een vergunning wanneer zij plannen ontwikkelen over hoe en waar zij hun internationale werknemers wil huisvesten. Uiteraard moet deze huisvesting voldoen aan de regionale eisen die de regiogemeenten stellen. Dit heeft betrekking op nieuwbouw waardoor eisen opgenomen kunnen worden in de omgevingsvergunning.

  - Effectrapportage nieuwe bedrijvigheid
    Bij besluitvorming over nieuwe bedrijvigheid wordt de huisvestingsvraag als gevolg van de inzet van internationale werknemers onderdeel van het vestigingsbeleid. Hierdoor worden potentiële knelpunten met betrekking tot huisvesting van internationale werknemers eerder onderkend. Deze verplichting moet worden vastgelegd in de RO-verordening van de Provincie Gelderland.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie en informatie: het op orde brengen van de registratie is een voorwaarde om de vraag naar huisvesting in beeld te krijgen.
- Communicatie en participatie: wanneer er afspraken worden gemaakt met verblijfsbieders voor het realiseren van voldoende aanbod in de gemeenten waar internationale werknemers werken, is het aan de gemeente om dit aanbod ook mogelijk te maken (vergunningsaanvragen behandelen, verblijfsbieder ondersteunen in realiseren huisvesting, Raad en omwonenden goed bij proces betrekken om zo draagvlak voor huisvesting te verwerven).

- Controle en handhaving: door voldoende kwalitatieve huisvesting te realiseren zal het aantal misstanden afnemen en de ruimte voor malafide praktijken kleiner worden.
- Internationale werknemer centraal: voldoende goede huisvesting vergroot de zelfredzaamheid van internationale werknemers.
- Internationale werknemer centraal: goede huisvesting heeft een positieve invloed op de gezondheid van internationale werknemers (goede woonomstandigheden, kleinere of geen pendelafstanden).

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling Economie en Communicatie)

Ondernemers

- Werkgevers
- Uitzenders
- Huisvesters

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Sluiten handelingsperspectief
- 2022: Subregionale afspraken (plan van aanpak) over verdeling opgave tijdelijke internationale werknemers
- 2022: Sluiten convenant
- 2022: Inzet Kadastertool
- 2025: Iedere gemeente heeft integraal beleid huisvesting internationale werknemers opgesteld

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

2. Registratie en informatie

Bouwstenen	**2.1 Registratie, registratie, registratie**

- Veel internationale werknemers worden om verschillende redenen niet ingeschreven, of schrijven zich niet in, in Basisregistratie personen (BRP) of Registratie Niet-ingezetenen (RNI).
- Als internationale werknemers niet ingeschreven staan in BRP/RNI hebben gemeenten onvoldoende zicht op wie er in de gemeente woont en waar men woont.
- Hierdoor heeft een gemeente bij calamiteiten geen actuele informatie of- en door wie een pand bewoond wordt.
- Daarnaast kan de gemeente geen contact opnemen met de internationale werknemer, omdat de verblijfsplaats en dus het correspondentieadres onbekend is.
- Hierdoor wordt in sommige gevallen de afhankelijkheidsrelatie van de internationale werknemer naar de werkgever / huisvester / uitzender (nog) groter.
- De provincie Gelderland verwacht dat het aantal internationale werknemers dat in de provincie werkt in 2030 tussen de 20.340 en 39.780 internationale werknemers ligt waarbij het nieuwe scenario op basis van het geactualiseerde onderzoek van Decisio een stijging tot ruim 50.000 werkzame internationale werknemers voorziet, ten opzichte van 17.283 internationale werknemers in 2017.
- Voor al deze internationale werknemers is er onvoldoende kwalitatieve huisvesting: het Kenniscentrum arbeidsmigranten spreekt voor heel Nederland over een tekort van tot wel 150.000 bedden.
- Door het gebrek aan inzicht in de cijfers weten gemeenten niet hoeveel internationale werknemers er in hun gemeente wonen en wat de actuele vraag naar huisvesting in de gemeente is.
- Hierdoor kan het aanbod in de regio niet goed op elkaar worden afgestemd en blijven er scheve verhoudingen bestaan tussen gemeenten die relatief veel, en gemeenten die relatief weinig internationale werknemers huisvesten.
- Door het gebrek aan huisvesting concentreren internationale werknemers zich in gebieden waar wel nog betaalbare huisvesting te vinden is. Op deze manier huisvest de ene gemeente meer internationale werknemers dan de andere gemeenten.
- Dit leidt tot scheve verhoudingen in de regio en een ongelijke verdeling van de lusten en de lasten.
- Daarnaast maken internationale werknemers gebruik van gemeentelijke voorzieningen maar dragen zij hier niet financieel aan bij zolang zij niet staan ingeschreven in het BRP. Gemeenten lopen hierdoor inkomsten mis.
- Het is daarom van belang dat inschrijving in BRP/RNI gestimuleerd wordt. Voor de uitsluitend in het RNI ingeschrevenen is daarnaast een digitaal nachtregister (vergelijkbaar met het nachtregister voor toeristische overnachtingen) noodzakelijk.

2.1 Registratie, registratie, registratie

1. Urgentie

- Een goede sluitende registratie van internationale werknemers kent voordelen voor de internationale werknemer én de gemeente. Zo is de internationale werknemer bij de gemeente in beeld, waardoor de gemeente contact kan leggen met de internationale werknemer, wat de afhankelijkheidsrelatie vermindert. Daarnaast wordt de veiligheid van de internationale werknemer vergroot omdat de huisvestingslocatie in beeld is waardoor deze gecontroleerd kan worden én de gemeente in het geval van calamiteiten weet, hoeveel mensen er in een pand wonen.
- Door de registratie regionaal goed te regelen, krijgen gemeenten inzicht in waar de internationale werknemers wonen en werken. Een goede regionale registratie heeft twee grote regionale voordelen. 1) door internationale werknemers regionaal te registreren, kunnen de gemeenten verblijfsbelasting heffen op de internationale werknemers die korter dan vier maanden in hun gemeente verblijven. Registratie zorgt dus voor een extra inkomstenbron. 2) regionale registratie biedt inzicht in waar men woont en werkt opent het gesprek over een goede spreiding van de te huisvesten aantallen internationale werknemers over de gemeenten in de regio. Hierdoor ontstaat er een evenwichtige verdeling tussen de lusten en lasten.
- In de regio Arnhem-Nijmegen zet vrijwel geen enkele gemeente een digitaal nachtregister in voor de registratie van internationale werknemers. Het is daarmee een unieke kans om één uniform regionaal nachtregister op te zetten waarvan alle gemeenten van profiteren.
- Het is daarbij van belang om zo veel mogelijk uniformiteit te realiseren in het heffen (en de hoogte) van de verblijfsbelasting om waterbedeffecten in de regio te voorkomen.

2. Doel en ambitie

Doel

- Internationale werknemers die langer dan vier maanden in Nederland verblijven (of die deze intentie heeft) staat ingeschreven in Basisregistratie Personen (BRP).
- Internationale werknemers die korter dan vier maanden in Nederland verblijft, staan ingeschreven in het RNI (via inschrijfloket RNI) en worden elke 24 uur door de huisvester geregistreerd in het digitaal nachtregister.
- Internationale werknemers hebben toegang tot voorzieningen waarvoor registratie in de BRP vereist is.
- Innen van financiën (BRP, verblijfsbelasting).
- Inzicht in de aantallen internationale werknemers die wonen in de regio Arnhem-Nijmegen en waar zij wonen.
- Inzicht in vraag naar- en aanbod van huisvesting internationale werknemers in de regio, waardoor een eventueel tekort in beeld is.
- De plicht om zich te laten registreren in het RNI/BRP is bekend bij de internationale werknemer en de rechten zijn voor hen toegankelijk.
- De plicht om internationale werknemers te registreren in het digitaal nachtregister is bekend bij alle verblijfsbieders.

Ambitie

- De regio Arnhem-Nijmegen heeft de aantallen internationale werknemers die in de regio wonen in beeld en kan hierdoor voldoende kwalitatieve huisvesting realiseren en malafide praktijken aanpakken waardoor ons aantrekkelijk vestigingsklimaat versterkt wordt en de leefbaarheid in de regio wordt gewaarborgd.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Regionaal digitaal nachtregister**
  Internationale werknemers die korter dan vier maanden in Nederland verblijven, dienen zich in te schrijven in het RNI. Echter worden momenteel veel internationale werknemers niet ingeschreven, waardoor gemeenten geen zicht hebben op de actuele aantallen internationale werknemers die in de gemeente verblijven. Mogelijke oorzaken kunnen zijn dat internationale werknemers fysiek naar het loket in Nijmegen moeten om zich in te schrijven; dat sommige internationale werknemers niet weten dat ze zich moeten inschrijven of dat sommige internationale werknemers actief worden gehinderd om zich in te schrijven.

  Om het voor gemeenten inzichtelijk te maken hoeveel internationale werknemers er in de gemeente wonen, wordt er een regionaal digitaal nachtregister ingevoerd waarin verblijfsbieders verplicht worden om te registeren waar tijdelijke internationale werknemers, die niet (of nog niet) ingeschreven hoeven te worden in het BRP, zich bevinden en voor welke periode. Onder deze verplichting geldt ook het actueel houden van het nachtregister. Naast het registeren van het verblijfsadres, wordt er ook geregistreerd waar men werkt.

  In de regio Arnhem-Nijmegen zet vrijwel geen enkele gemeente een digitaal nachtregister in voor de registratie van internationale werknemers. Het is daarmee een unieke kans om één uniform en regionaal nachtregister op te zetten waarvan alle gemeenten van profiteren. Een regionale webapplicatie die de verblijfsbieder snel en eenvoudig de mogelijkheid biedt om online het nachtregister in te vullen is daarom wenselijk. De regiogemeenten stellen de verblijfsbieder verantwoordelijk voor het invullen van het digitaal nachtregister. Daar waar van toepassing zal de verantwoordelijkheid hiervoor worden opgenomen in de afspraken die de regiogemeenten met verblijfsbieders en werkgevers maken (zie 1.1).

  Dit digitaal nachtregister kan ook voor toeristische overnachtingen worden gebruikt. Voor het verplicht stellen van het bijhouden van het nachtregister wordt de APV van de gemeenten aangepast. De regio kan inspiratie halen uit andere gemeenten/regio's waar een (regionaal) digitaal nachtregister reeds is ingevoerd. Zo werken de gemeenten Zaltbommel, Neder-Betuwe, Maasdriel en Tiel met een digitaal nachtregister en heeft de regio Rivierenland de ambitie om deze systemen te uniformeren en uit te rollen naar de gehele regio.

  Voor de handhaving van het digitaal nachtregister is het aan te raden om een gemeentelijke beleidsregel handhaving digitaal nachtregister in te stellen (zie 5.1). Extra aandacht is nodig voor het inrichten van het administratieve proces in iedere gemeente. Op dit vlak kunnen gemeenten elkaar ondersteunen. Daarnaast gaan de regiogemeenten het gesprek aan met marktpartijen hoe de administratieve last voor hen beperkt kan worden.

- **Voorlichtingscampagne invullen nachtregister**
  Om er zorg voor te dragen dat de registratie in het regionaal digitaal nachtregister goed verloopt, wordt er een uniforme informatiecampagne ontwikkeld. Huisvesters moeten goed geïnformeerd zijn over hun plicht om hun internationale werknemers elke 24 uur te registeren. Voor het verstrekken van informatie zullen voorlichtingscampagnes en instructievideo's worden ontwikkeld die gemeenten in hun eigen gemeenten kunnen verspreiden.

- **Een zo'n uniform mogelijke verblijfsbelasting (optioneel)**
  Voor degenen die korter dan vier maanden in Nederland verblijven en daarmee niet in het BRP als ingezetene staan ingeschreven, is de verblijfsbieder een verblijfsbelasting (in de vorm van

toeristenbelasting) aan de desbetreffende gemeente verschuldigd. Enkele gemeenten in de regio werken al met een toeristenbelasting, maar hanteren een verschillend bedrag (variërend van €1,00 (Lingewaard) tot €2,00 (Arnhem) per persoon per nacht). Daarnaast zijn er ook gemeenten die nog geen verblijfsbelasting kennen (zoals Rozendaal en Overbetuwe). Een zo'n uniform mogelijke verblijfbelasting in de regio voorkomt dat werkgevers hun internationale werknemers in andere gemeenten dan de eigen gemeenten huisvesten, waardoor er een waterbedeffect ontstaat.

Regiogemeenten die dit willen, maken samen afspraken over het uniformeren van hun verblijfsbelastingen om zo een waterbedeffect te voorkomen. De regiogemeenten kunnen ook twee tarieven hanteren: een lager tarief voor verblijfsbieders wiens internationale werknemers wonen in de gemeente waar ze werken en een hoger tarief voor verblijfsbieders wiens internationale werknemers in een gemeente wonen waar ze niet werkzaam zijn[4]. Op deze manier worden verblijfsbieders gestimuleerd om internationale werknemers te huisvesten in de gemeente waar zij werkzaam zijn. Dit vermindert de pendel (beter voor internationale werknemer, milieu en verkeersveiligheid) en draagt bij aan een eerlijke verdeling in de aantallen internationale werknemers tussen de gemeenten.

Sommige APV's kennen een afkoopregeling voor de toeristenbelasting die misbruikt kan worden om de administratieve last van registratie te vermijden en is vooral aantrekkelijk voor grotere locaties. Dit soort constructies moet worden voorkomen als het gaat om het heffen van verblijfsbelasting.

De manier waarop de verblijfsbelasting geïnd wordt en de hoogte daarvan, is aan de individuele gemeente zelf. Het verdient aanbeveling om de hoogte en de manier van innen zoveel mogelijk te uniformeren om een waterbedeffect te voorkomen en de administratie voor verblijfsbieders die over de gehele regio huisvesten te vergemakkelijken.

- **Stimuleren inschrijving en uitschrijving RNI en BRP**
  Om in- en uitschrijving in RNI en BRP te bevorderen, zetten de regiogemeenten in op de volgende zaken:
  - Informatieverstrekking (voorlichtingscampagne)
    We zetten een goede informatieverstrekking op. We wijzen werkgevers en verblijfsbieder met een voorlichtingscampagne op hun plicht om tijdelijke internationale werknemers de mogelijkheid te geven om zich in te schrijven en informeren tijdelijke internationale werknemers in hun eigen taal over de voordelen van inschrijving.

  - Welkomstpakket
    We ontwikkelen een Welkomstpakket voor tijdelijke internationale werknemers
    Voor tijdelijke internationale werknemers die zich inschrijven in de BRP stellen we een welkomstpakket samen met daarin informatie over hun verblijf. Dit omvat een paar praktische zaken zoals verlichting op de fiets of om de arm (veel tijdelijke internationale werknemers hebben in het donker meestal geen verlichting), een folder met informatie, de regels die in de desbetreffende gemeente gelden en belangrijke (e-mail)adressen en telefoonnummers en een folder met een QR-code die verwijst naar de enquête en

[4] Dit idee lijkt op de forenzenbelasting die Overbetuwe wil invoeren.

regionale app (zie 3.1). De informatie wordt gecommuniceerd in de volgende talen: Engels, Pools, Roemeens en Bulgaars[5].

- Afspraken over inschrijving in BRP
  Alle regiogemeenten maken afspraken met uitzenders, werkgevers en verblijfsbieders over hoe inschrijving in de BRP op een zo efficiënt mogelijke wijze kan plaatsvinden. Te denken valt aan bijvoorbeeld vaste openingstijden van de gemeentelijke balie of het mogelijk maken van inschrijving op de werklocatie. Het is aan elke gemeente zelf om de specifieke invulling van de afspraken te bepalen.

- Vast formulier voor uitschrijving
  Daarnaast is het ook belangrijk dat uitzenders/werkgevers/verblijfsbieder internationale werknemers uitschrijven die terugkeren naar het land van herkomst. Als de internationale werknemer stopt of vertrekt (al is het alleen voor vakantie[6]) ligt er een (digitaal) formulier klaar dat wordt ingevuld, getekend en naar de gemeente kan worden gestuurd. Bij inschrijving wordt de internationale werknemer alvast gevraagd het formulier voor de uitschrijving te ondertekenen zodat, mocht de internationale werknemer plots vertrekken, de uitschrijving gemakkelijk geregeld kan worden.

- **Convenant**
  Bepalingen omtrent de inschrijving, uitschrijving en heffing van verblijfsbelasting worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst (convenant) met huisvesters zoals uitzenders, werkgevers en andere verblijfsbieders. Doel van het convenant is het maken van afspraken over onder andere de registratie van internationale werknemers in de regio en transparantie over hun woon- en werkadres.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunt

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Communicatie en participatie: informatie en ervaringen met inschrijving/uitschrijving BRP en digitaal nachtregister kunnen via de kennisbank gedeeld worden.
- Voldoende huisvesting: registratie brengt de vraag naar huisvesting in beeld.
- Spreiding van huisvesting: door inzicht wie waar woont en wie waar werkt, kan er een betere spreiding van het aantal internationale werknemers gerealiseerd worden.
- Controle en handhaving: door inzicht in de aantallen en locaties, kunnen gemeenten gericht controleren en handhaven. Quote Emile Roemer: “als we niet weten waar de mensen wonen, kunnen we het ook niet controleren of handhaven. Dan zijn ze overgeleverd aan huisjesmelkers en foute uitzendbureaus”.
- Internationale werknemers centraal: door internationale werknemers in te schrijven, krijgen zij toegang tot sociale voorzieningen.
- Internationale werknemers centraal: door internationale werknemers in te schrijven, kan er door de gemeente met hen gecommuniceerd worden.
- Regionale samenwerking: in alle gemeenten wordt de inschrijving gefaciliteerd, wat leidt tot een gezamenlijke en uniforme basis voor (lokaal) beleid.

[5] Dit zijn volgens ABU/NBBU de meest gesproken talen onder internationale werknemers. ABU/NBBU (juni 2021). Internationale werknemers in Nederland: de cijfers. Factsheet. https://www.abu.nl/app/uploads/2021/06/HR_ABU_NBBU_Factsheet_Internationale werknemers_A3_juni-2021_DEF.pdf

[6] *Als een werknemer voor een aantal weken naar huis gaat in het moederland, dan is zijn/haar slaapplaats niet langer beschikbaar bij terugkomst in NL, waardoor hij/zij een ander verblijfadres krijgt.*

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling BRP)
- Rijk (i.v.m. RNI vestiging Nijmegen)

Ondernemers

- Werkgevers / inleners
- Huisvesters
- Uitzendbureaus

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Convenant met marktpartijen is gesloten
- 2022: Informatiecampagne inschrijving RNI/BRP ontwikkeld
- 2022: Welkomstpakket is samengesteld
- 2022: Informatiecampagne invullen digitaal nachtregister ontwikkeld
- 2022: Bij inschrijving in BRP, ligt een (digitaal) formulier voor de uitschrijving klaar
- 2023: Invoeren digitaal nachtregister (per 01 – 01 – 2023)
- 2023: Invoeren verblijfsbelasting (per 01 – 01 – 2023)
- 2023: Individuele gemeenten hebben afspraken met marktpartijen gemaakt over efficiënte inschrijving BRP

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

3. Internationale werknemer centraal

Bouwsteen	**3.1 Communicatie met de internationale werknemer** **3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen** **3.3 Onderwijs en scholing**

- Internationale werknemers hebben een inkomen maar zijn toch vaak een kwetsbare groep burgers wanneer zij de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn en grotendeels buiten onze samenleving staan.
- Van 2,3 miljoen migranten die een Burgerservicenummer (BSN) hebben en hebben aangegeven dat zij korter dan 4 maanden in Nederland zijn, hebben Nederlandse overheden geen idee waar zij zich bevinden omdat de RNI geen tweede adres registreert (Nederlands adres naast het adres in het thuisland van de internationale werknemer, zie aanbevelingen Roemer).
- Van deze mensen is het onbekend óf ze nog in Nederland verblijven en waar zij verblijven. Op deze manier kunnen Nederlandse overheden niet controleren of migranten fatsoenlijk gehuisvest worden en of zij uitgebuit worden. Vanaf januari 2022 zijn alle Nederlandse gemeenten verplicht om een aanpak tegen mensenhandel te hebben.
- Registratie in RNI betekent niet automatisch een DigiD. Veel voorzieningen in Nederland, waaronder de zorgverzekering en zorgtoeslag, moeten aangevraagd worden met een DigiD. Met het huidige Register Niet Ingeschrevenen (RNI) kunnen internationale werknemers dit niet zelf regelen en hebben zij geen inzage of zij zijn verzekerd tegen ziektekosten. Ook hier zien wij dus een afhankelijkheid van werkgever/uitzendbureau.
- Daarnaast vindt een verschuiving plaats in het soort internationale werknemer dat naar Nederland komt om te werken. De internationale werknemer is namelijk steeds vaker hoger opgeleid (te vergelijken met het Nederlandse MBO 3/4 niveau) dan de internationale werknemers die in het verleden in de regio werkzaam waren. Dit heeft te maken met de verbeterde kwaliteit scholing die in de thuislanden wordt aangeboden en de verbeterde ontwikkelkansen in de thuislanden in het algemeen.
- Echter zijn veel internationale werknemers uit Midden- en Oost-Europa die hier laaggeschoold werk doen, overgekwalificeerd, zo blijkt uit onderzoek van I&O Research in opdracht van Het Kenniscentrum Internationale werknemers.
- Slechts 19% van de respondenten heeft naar eigen zeggen ook een baan op het niveau van de opleiding die in het thuisland gevolgd is.
- Om het voor internationale werknemers aantrekkelijk te maken in Nederland en specifiek in de regio Arnhem-Nijmegen te komen werken en internationale werknemers die al in de regio

werken te verleiden om in de regio te blijven, zetten de regiogemeenten in op de talentontwikkeling van internationale werknemers.

- Het verstrekken van informatie aan en communiceren met internationale werknemers is belangrijk voor hun welzijn en functioneren in de samenleving. Zij kunnen snel in financiële moeilijkheden komen door uitbuiting omdat ze de Nederlandse taal niet goed machtig zijn en niet weten wat hun rechten zijn en bij welke organisaties ze terecht kunnen. Het gebrek aan kennis van de Nederlandse taal levert ook problemen op bij het betalen van boetes, wat voor escalatie van de te betalen bedragen zorgt. Dit wordt verder versterkt door het niet goed kunnen lezen/begrijpen van de incassobrieven. Internationale werknemers goed en actief welkom heten en hen welkom laten voelen voorkomt veel problemen achteraf, waardoor er voorkomen moet worden dat zijn niet of onvoldoende integreren in de gemeente waar zij wonen in de regio Arnhem-Nijmegen.
- Ook kan sprake zijn van meervoudige problematiek waaronder overmatig alcoholgebruik, geweld, psychiatrische problematiek, verslaving en werkloosheid, met maatschappelijke teloorgang als gevolg (schaamte).

3.1 Communicatie met de internationale werknemer

1. Urgentie

- Omdat internationale werknemers tijdelijk in de regio verblijven, zijn zij vaak de Nederlandse of Engelse taal onvoldoende of zelfs helemaal niet machtig.
- Deze taalbarrière vergroot de afhankelijkheidsrelatie tussen de internationale werknemer en de werkgever en/of huisvester.
- Daarnaast schrijven sommige internationale werknemers zich niet in bij de gemeente waardoor zij niet beschikken over informatie die zij bij inschrijving ontvangen en gemeenten geen correspondentieadres hebben om contact op te nemen met internationale werknemers.
- Naast het feit dat de regiogemeenten inschrijving gaan stimuleren, is er ook speciale aandacht voor heldere communicatie richting internationale werknemers in de moedertaal zodat hun afhankelijkheidsrelatie met werkgever en/of huisvester wordt verkleint en zij zich in Nederland thuis- en welkom voelen.
- Vanwege de grote (internationale) vraag naar internationale werknemers is het belangrijk dat de regio, talentvolle internationale werknemers aan zich verbindt zodat de regio beschikt over voldoende internationale werknemers om de economie draaiend te houden.

2. Doel en ambitie

Doel

- Internationale werknemers faciliteren met informatie.
- Eventuele afhankelijkheidsrelatie tussen internationale werknemer en werkgever/huisvester verkleinen.
- Internationale werknemers verbinden met de regio zodat zij zich thuis- en welkom voelen.

Ambitie

- Het vergroten van de zelfredzaamheid van de internationale werknemer: de internationale werknemer is minder afhankelijk van de werkgever/uitzender en weet zijn of haar weg te vinden in de regio.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Welkomstpakket (zie 3.1)**
  Wanneer internationale werknemers zich inschrijven bij de BRP ontvangen zij een Welkomstpakket met daarin informatie over hun verblijf en de gemeente waar zij zich hebben ingeschreven en belangrijke (e-mail)adressen en telefoonnummers in meerdere talen. Het Welkomstpakket bevat ook een flyer met de QR-code die verwijst naar de regionale enquête en naar de regionale app.

- **Enquête**
  In de regio wordt een korte digitale enquête in meerdere talen ontwikkeld die de behoefte naar informatie en ondersteuning onder internationale werknemers inventariseert. De enquête wordt onderdeel van het Welkomstpakket door een flyer toe te voegen met daarop de QR-code die gebruikt kan worden om de enquête in te vullen. De resultaten van de enquête worden gebruikt om de communicatie richting internationale werknemers continue te verbeteren en waar nodig aan te vullen.

- **Regionale app**
  De regiogemeenten ontwikkelen samen een applicatie voor de telefoon die internationale werknemers kunnen gebruiken om aanvullende informatie op te zoeken en de regio te leren kennen. De app is daarmee een aanvulling op de nationale website Workinnl.nl en een extra service richting internationale werknemers die in de regio werkzaam zijn om hen thuis te laten voelen.

  De app fungeert als vraagbaak en verwijst door middel van een chatbot internationale werknemers naar de website of instanties die hen verder kunnen helpen. Daarnaast kan men ook denken om een 'buddy platform' in te richten waarin internationale werknemers contact kunnen leggen met andere internationale werknemers of omwonenden. Of zelfs een platform waar internationale werknemers contact kunnen leggen met nieuwe werkgevers en vice versa.

- **Informatie bij werkgevers en huisvesters**
  De regiogemeenten zorgen ervoor dat de informatie die onderdeel wordt van het Welkomstpakket in de vorm van een (digitale) flyer beschikbaar komt voor werkgevers en huisvesters, zodat de informatie ook internationale werknemers bereikt die zich (nog) niet in de BRP inschrijven.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie: verstrekken van een welkomstpakket voor elke aanmelding in het BRP.
- Communicatie en participatie: goede informatie helpt in de beeldvorming over internationale werknemers wat tot meer draagvlak en begrip kan leiden.
- Internationale werknemer centraal: informatie aan internationale werknemers ook op het gebied van zorg en maatschappelijke dienstverlening.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling Communicatie en Sociale Zaken)
- Provincie Gelderland
- VNG
- Arbeidsinspectie SZW, belastingdienst, Landelijke Stuurgroep Interventieteams

Ondernemers

- Werkgevers
- Huisvesters
- Uitzendbureaus

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Welkomstpakket is samengesteld
- 2022: Enquête is ontwikkeld
- 2022: Informatieflyer is (digitaal) beschikbaar voor werkgevers/huisvesters
- 2023: Regionale app is ontwikkeld

7. Financiën en personele inzet
Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

3.2 Toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen

1. Urgentie

- Internationale werknemers hebben een inkomen maar zijn toch vaak een kwetsbare groep burgers omdat zij vaak de Nederlandse of Engels taal onvoldoende machtig zijn.
- Daarnaast schrijft niet elke internationale werknemer zich in, in de RNI of BRP. Ondanks regionale inspanningen om de inschrijving te stimuleren, is aanvullende actie gewenst om medische en maatschappelijke toegang voor internationale werknemers zo goed mogelijk te waarborgen.
- Internationale werknemers die als niet-ingezetene staan ingeschreven, moeten de activeringscode waarmee ze een DigiD kunnen verkrijgen nu ophalen bij één van de elf RNI locaties in Nederland. In de praktijk blijkt dat door deze extra stap, veel tijdelijke werknemers geen DigiD aanvragen waardoor zij niet beschikken over een zorgpas. Het Rijk werkt aan nieuwe initiatieven die het verkrijgen van een DigiD en een zorgpas moeten vergemakkelijken. Tot die tijd, maken de regiogemeenten afspraken met werkgevers en huisvester om het proces te ondersteunen.

2. Doel en ambitie

Doel

- Internationale werknemers ondersteunen in het verkrijgen van een DigiD en daarmee een zorgpas.
- Toegang tot medische en maatschappelijke voorzieningen vergroten.
- Werkloosheid en dakloosheid onder internationale werknemers voorkomen.
- Uitbuiting van internationale werknemers voorkomen.
- Zelfredzaamheid van internationale werknemers vergroten.

Ambitie

- Het vergroten van de zelfredzaamheid van de internationale werknemer: de internationale werknemer is gezond en minder afhankelijk van de werkgever/uitzender en weet zijn of haar weg te vinden in de regio.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Instructiefilmpjes aanvragen DigiD en zorgpas**
  Om internationale werknemers te ondersteunen in het aanvragen van een DigiD waarmee een zorgpas kan worden verkregen, gaan de regiogemeenten inzetten op het ontwikkelen van instructiefilmpjes (animatievideo's).

  Voor het aanvragen van een DigiD wanneer men staat ingeschreven in de BRP, bestaat vanuit de Rijksoverheid een instructievideo. Deze video laten ze regiogemeenten ondertitelen in 5 talen en plaatsen deze op hun gemeentewebsites en op de regionale app (zie 3.1).

  Voor het aanvragen van een DigiD wanneer men staat ingeschreven in de RNI, bestaat nog geen instructiefilmpje. Gezien het grootste gedeelte van de internationale werknemers korter dan vier maanden in de regio verblijft, is het zaak om deze groep te ondersteunen. De regiogemeenten ontwikkelen een kort en pakkend instructiefilmpje (animatie) waarin wordt uitgelegd hoe men een DigiD aanvraagt en een zorgpas verkrijgt. Dit filmpje kan vervolgens worden gedeeld met huisvesters en onderdeel worden van de regionale app (zie 3.1).

- **Afspraken over ondersteuning aanvraag zorgpas (convenant)**
  De regiogemeenten maken afspraken met huisvesters over het ondersteunen van internationale werknemers bij het verkrijgen van een DigiD en het aanvragen van een zorgpas. Zo verplichten huisvesters zich hun internationale werknemers te informeren over het aanvragen van een DigiD en zorgpas en hen in het proces te ondersteunen door het geven van informatie of het beantwoorden van vragen.

- **Afspraken over vaccineren (convenant)**
  De coronacrisis heeft nogmaals duidelijk gemaakt in wat voor kwetsbare situatie sommige internationale werknemers zich bevinden. Iedereen die staat ingeschreven in RNI/BRP of langer dan een maand in Nederland verblijft, komt in aanmerking voor een coronavaccin. Omdat het vaccineren van zoveel mogelijk mensen van belang is voor de Nederlandse samenleving, maakt de regio afspraken met werkgevers en verblijfsbieders over het vrijwillig vaccineren van hun personeel. Internationale werknemers die dat willen, worden door hun werkgever/verblijfsbieder in de gelegenheid gesteld zich te vaccineren door bijvoorbeeld het vervoer naar de vaccinatielocatie te regelen en/of de werkroosters aan te passen.

- **Afspraken over aanstellen vertrouwenspersoon (convenant)**
  De regiogemeenten maken afspraken met huisvesters over het aanstellen van een vertrouwenspersoon waar internationale werknemers terecht kunnen met advies bij klachten, incidenten en voorvallen en waar nodig, kunnen doorverwezen naar professionals.

- **Centraal (digitaal) medisch centrum**
  Gemeenten die hier samen in willen optrekken, kunnen kijken naar de mogelijkheden van het faciliteren van een centraal (digitaal) medisch centrum in de regio dat aanspreekpunt wordt voor internationale werknemers. Een centrum met de benodigde taalkennis of mogelijkheden om deze aan te sluiten, en fungeert als bekend adres voor alle internationale werknemers in de regio en eerste contactadres. Naar voorbeeld van Cao's zou het ook mogelijk zijn om bussen in te zetten om zorg bij de huisvesting te kunnen leveren.

  Een andere optie is om, naar voorbeeld van het initiatief in West-Brabant, een online-artsenpraktijk in te zetten. Via een speciale app die in het Engels, Pools, Roemeens en Bulgaars beschikbaar is, kunnen internationale werknemers gemakkelijk een afspraak met een arts maken. Via afspraken met uitzendbureaus, delen de uitzendbureaus vervolgens (met toestemming van de internationale werknemer) de persoonsgegevens met de huisarts. Een soortgelijk initiatief zou ook in Arnhem-Nijmegen ontwikkeld kunnen worden. In deze app, zouden ook instructiefilmpjes zoals degene van het aanvragen van een DigiD kunnen worden opgenomen.

- **Samenwerking Stichting Barka**
  Om voor een betere opvang van dakloze internationale werknemers te zorgen zoeken de regiogemeenten contact met Stichting Barka NL om te informeren naar de mogelijkheden van een samenwerking. Er zal bekeken worden hoe het werk van de stichting ondersteund kan worden om ook in Arnhem-Nijmegen de zorg te verbeteren en toe werken naar een oplossing voor internationale werknemers die dakloos worden.

- **Voorkomen uitbuiting en (werk- en) dakloosheid**
  Dakloosheid onder internationale werknemers is een groot probleem aangezien zij geen recht hebben op reguliere daklozenopvang. De regiogemeenten voorkomen dakloosheid onder internationale werknemers op de volgende manieren:

  - Scheiding huur- en arbeidscontract (zie 1.1)
    Bij nieuwe huisvestingsinitiatieven stellen regiogemeenten de eis dat het huurcontract gescheiden wordt van het arbeidscontract wanneer de werkgever ook de huisvesting verzorgt.

  - Regionale app (zie 3.1)
    Onderdeel van de regionale app, zal een ontmoetingsplatform kunnen zijn waar internationale werknemers contact kunnen leggen met werkgevers. Op deze manier kunnen internationale werknemers die tijdelijk zonder baan zitten, een nieuwe werkgever vinden en daarmee vaak ook nieuwe huisvesting.

  - Afspraken met marktpartijen (convenant)
    Met werkgevers worden er afspraken gemaakt om werkloze internationale werknemers weer aan een baan te helpen door ze bijvoorbeeld in contact te brengen met bedrijven die verlegen zitten om personeel. Op deze manier neemt het aantal dakloze internationale werknemers af en kan de vraag naar werknemers gevuld worden met internationale werknemers die al in de regio zijn, in plaats van nieuwe internationale werknemers uit het buitenland aan te trekken.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Kwaliteit en beheer van huisvesting binnen de regio: het scheiden van huur- en arbeidscontacten is onderdeel van de uniforme kwaliteitseisen die de regiogemeenten stellen.
- Communicatie en Participatie: door dakloosheid zoveel mogelijk te voorkomen wordt de beeldvorming van internationale werknemers positief beïnvloedt.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling Communicatie en Sociale Zaken)
- Provincie Gelderland

Ondernemers

- Werkgevers
- Huisvesters
- Uitzendbureaus
- Stichting Barka

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Instructiefilmpje aanvraag DigiD en zorgpas ontwikkeld
- 2022: Samenwerking stichting Barka aangegaan
- 2022: Convenant met markpartijen gesloten
- 2023: Mogelijkheden centraal (digitaal) medisch centrum onderzocht + plan van aanpak opgesteld

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

3.3 Onderwijs en scholing

1. Urgentie

- Voor de regionale economie is het belangrijk om internationale werknemers te blijven trekken naar onze regio.
- Daarnaast is het voor onze bedrijven van grote meerwaarde de potentie van hun werknemers ten volste te benutten en is het voor hen een kans goede arbeidskrachten te behouden.
- Door internationale werknemers verschillende vormen van opleiding aan te bieden, worden de talenten van de internationale werknemer ontwikkeld, beschikt de werkgever over gekwalificeerd personeel en wordt de binding tussen werknemer en werkgever versterkt (aangaan van samenwerking met RGO's).
- Als het gaat om de kinderen van internationale werknemers, zien we dat zij, door de lange werktijden van hun ouders, die bovendien de Nederlandse taal soms onvoldoende machtig zijn, vaak een ontwikkelingsachterstand hebben als zij naar groep 1 van het primair onderwijs gaan. Dat vraagt op lokaal niveau om extra aandacht in de vorm van voor- en vroegschoolse educatie.

2. Doel en ambitie

Doel

- Talenten en potentie van internationale werknemers ten volste benutten door trainingen aan te bieden voor vakgericht werkzaamheden.
- Werkgevers ondersteunen tekorten in het aantal Nederlandse arbeidskrachten (tijdelijk) op te vangen.
- Stimuleren dat internationale werknemers zich in onze regio thuis voelen en hier graag blijven werken.
- Voorkomen dat er tussen de regiogemeenten in de regio concurrentie ontstaat om de inzet van internationale werknemers.

Ambitie

- De Regio Arnhem-Nijmegen staat bekend als een aantrekkelijke regio waar internationale werknemers zich thuis voelen en zich kunnen ontwikkelen.
- De kinderen van internationale werknemers worden in de vorm van voor- en vroegschoolse educatie voldoende ondersteuning geboden om zonder ontwikkelingsachterstand naar het primair onderwijs te gaan.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Onderzoeken mogelijkheden Learn @ Arnhem-Nijmegen**
  Bedrijven hebben behoefte aan goed opgeleide internationale werknemers en zijn bereid hierin te investeren. Samen met werkgevers uit de regio wordt er geïnventariseerd aan welke kennis het internationale werknemers ontbreekt om zich verder te kunnen ontwikkelen en welke cursussen hiervoor kunnen worden gegeven en door wie. Doel is het vormen van een netwerk van bedrijven uit verschillende sectoren om samen een vliegwiel op gang te brengen.

  In dit netwerk kan ook de regionale app een rol spelen dat als platform kan fungeren waar vraag naar en aanbod van cursussen bij elkaar komen. De regiogemeenten hebben in het vormen van het netwerk een aanjagende rol door partijen bij elkaar te brengen en samenwerking te faciliteren.

- **Pilot Learn@ Arnhem-Nijmegen**

Op basis van de inventarisatie wordt er een pilot Learn @ Arnhem-Nijmegen opgericht waar internationale werknemers met cursussen en training verder worden opgeleid. Op basis van de pilot en de ervaringen daarmee, kan het initiatief verder worden uitgebreid.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Communicatie en participatie: het feit dat internationale werknemers steeds hoger opgeleid zijn, betekent ook dat er een ander soort internationale werknemer in onze regio gaat wonen die zich hier wilt ontwikkelen en wellicht wilt vestigen. Dit kan het imago van de internationale werknemer verbeteren en de weerstand tegen huisvesting van internationale werknemers doen verminderen.
- Kwaliteit en beheer van huisvesting: goede huisvesting is een belangrijke randvoorwaarde om high potential internationale werknemers naar de regio toe te trekken. Doordat internationale werknemers schaars worden, kunnen ze hogere eisen stellen aan de huisvesting. Om ervoor te zorgen dat internationale werknemers naar onze regio blijven komen, is een investering in kwalitatief goede en voldoende huisvesting noodzakelijk.
- Internationale werknemer centraal: door internationale werknemers verschillende soorten opleidingen te bieden, krijgen zij meer keuzevrijheid in waar ze zich in willen ontwikkelen, worden ze (nog) hoger opgeleid en zullen zij zelfstandiger in staat zijn hun weg in onze samenleving te vinden. Dit verhoogt de zelfredzaamheid van internationale werknemers waardoor zij ook minder afhankelijk worden van hun huisvester.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes

Ondernemers

- Bedrijven
- Huisvesters
- Uitzendbureaus

6. Planning en mijlpalen

- 2024: Onderzoek naar mogelijkheden netwerk Learn @ Arnhem-Nijmegen
- 2024: Start pilot Learn@ Arnhem – Nijmegen

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

4. Communicatie en participatie

Bouwstenen	**4.1 Communicatie en participatie** **4.2 Kennisvermeerdering**

- Internationale werknemers zijn een belangrijke motor voor de regionale economie in de regio Arnhem-Nijmegen.
- Voor al deze internationale werknemers is er voldoende kwalitatieve huisvesting nodig. Huisvesting die er momenteel onvoldoende is.
- Echter heeft de groep internationale werknemers een slecht imago door de overlast die soms ontstaat uit de slechte huisvesting.
- Hierdoor zitten veel inwoners niet te wachten op de komst van huisvesting voor internationale werknemers in hun buurt / achtertuin (NIMBY-effect).
- Hierdoor neemt het tekort aan goede huisvesting voor internationale werknemers verder toe.
- Door het gebrek aan goede huisvesting concentreren internationale werknemers zich in gebieden waar wel nog betaalbare huisvesting te vinden is.
- Hierdoor wordt het voor bepaalde groepen (o.a. starters, spoedzoekers, zorgdoelgroepen, mensen met een laag inkomen en internationale werknemers) lastiger om aan een betaalbare woning te komen.
- Daarnaast geeft het gebrek aan huisvesting ruimte aan malafide partijen die woningen van slechte kwaliteit aan internationale werknemers aanbieden tegen hoge prijzen.
- Het is daarom wenselijk om extra aandacht te besteden aan goede communicatie naar en participatie van stakeholders om voldoende huisvesting te kunnen realiseren.
- De gemeenten in de regio Arnhem-Nijmegen bevinden zich daarnaast allemaal in een andere fase in de ontwikkeling van een integrale aanpak huisvesting internationale werknemers: een verschillend tempo en een verschillende dynamiek.
- Het dossier internationale werknemers is integraal en raakt veel beleidsvelden, waardoor het dossier vrij complex is. Het is daarom belangrijk dat gemeenten elkaar kunnen ondersteunen en van elkaar kunnen leren, om te voorkomen dat gemeenten het wiel steeds opnieuw uitvinden.

4.1 Communicatie en participatie van omwonenden

1. Urgentie

- Uit onderzoek van Nieuwsuur blijkt dat slechts 10% tot 15% van de huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Een veelvoorkomende reden voor dit lage percentage is weerstand vanuit omwoners en de gemeenteraad.
- Doordat er onvoldoende geschikte huisvesting beschikbaar is voor internationale werknemers komen zij regelmatig te wonen in andere onderkomens. Sommige internationale werknemers leven in ondermaatse, verloederde huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor ze veel geld moeten betalen. Daarnaast leidt slechte huisvesting soms tot extra overlast, waardoor het imago nog verder meer verslechtert.
- Werken aan een goede communicatie met bewoners en de Raad en werken aan een goed imago van de internationale werknemer in de regio heeft meerdere voordelen. Om aan de vraag naar internationale werknemers te kunnen voldoen, is goede huisvesting noodzakelijk. 1) nieuwe huisvesting wordt sneller gerealiseerd wanneer het imago van de internationale werknemer verbeterd wordt. 2) nieuwe huisvesting voor internationale werknemers wordt sneller gerealiseerd wanneer de regiogemeenten kennis delen over hoe bewoners en de Raad goed in het proces meegenomen kunnen worden, 3) voldoende en kwalitatief goede huisvesting verbetert het imago van de regio als werkgever waardoor de regio genoeg internationale werknemers kan aantrekken om te voldoen aan de vraag van de ondernemers. Zeker gezien het feit dat de gekwalificeerde internationale werknemer schaars wordt, is het van economisch belang dat internationale werknemers naar de regio blijven komen.

2. Doel en ambitie

Doel

- De internationale werknemer heeft een verbeterd imago en wordt niet langer geassocieerd met overlast.
- Omwonenden zijn beter geïnformeerd over de situatie van internationale werknemers en de realisatieplannen voor de huisvesting. Dit leidt tot meer wederzijds begrip.
- Door goede communicatie met de buurt neemt de weerstand tegen de komst van internationale werknemers af.

Ambitie

- Het realiseren van voldoende kwalitatieve huisvesting voor internationale werknemers in de regio stuit niet meer op groot verzet van omwonenden en de gemeenteraad vanwege het verbeterde imago van de internationale werknemer en goede participatie van betrokkenen bij de realisatie van de plannen richting de buurt. Hierdoor wordt huisvesting voor internationale werknemers sneller gerealiseerd.
- De regio Arnhem-Nijmegen staat internationaal bekend als een goede werkgever waar internationale werknemers goed gehuisvest worden. Hierdoor worden er voldoende gekwalificeerde internationale werknemers aangetrokken die het tekort aan Nederlandse arbeidskrachten opvangen en onze bedrijven in staat stelt om te groeien.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Versterken imago internationale werknemers**
  Onbekend maakt onbemind. Het slechte imago van internationale werknemers komt vaak voort uit onwetendheid. Het is daarom van belang dat mensen elkaar leren kennen. Op de volgende manieren wordt er gewerkt aan het versterken van het imago van de internationale werknemer (het beleid van Horst en Maas dient als voorbeeld voor de regionale uitrol):
  - Open dagen

In verschillende regiogemeenten bestaan goede voorbeelden van kwalitatief goede huisvesting van internationale werknemers. Verblijfsbieders in de regio hebben ook aangegeven dat zij graag hun deuren open zetten voor geïnteresseerden om hen te laten zien hoe internationale werknemers wonen. Omwonenden kunnen met eigen ogen zien hoe het er qua huisvesting aan toe gaat en kunnen kennismaken met hun buren. Op deze manier ontstaat er meer wederzijds begrip tussen verblijfsbieder, internationale werknemers en omwonenden. Het doel is om elk jaar in elke gemeente tenminste één open dag te organiseren. Er wordt onderling afgestemd om tot een dag in het jaar te komen onder de noemer: Ken je buren.

- Voorlichtingscampagne (stichting Ontmoet de Arbeidsmigrant)
  De term 'internationale werknemer' roept bij iedereen een ander beeld op en wordt vaak gebruikt om een heel grote groep onder te scharen, waardoor men soms vergeet dat het om mensen met een eigen persoonlijkheid gaat. Om 'de internationale werknemer' een gezicht te geven, wordt er gestart met regionale voorlichtingscampagnes om meer bewustwording en acceptatie te creëren rondom internationale werknemers: wie zijn deze mensen, waar komen ze vandaan en wat betekenen zij voor onze economie? Door mensen gericht te informeren over internationale werknemers en hun meerwaarde voor onze maatschappij, wordt hun acceptatie en appreciatie vergroot. Dit kan bijvoorbeeld door korte films te maken of interviews te voeren en deze mee te nemen in de gemeentelijke communicatie.

  Het is hierbij goed mogelijk om aan te sluiten bij Stichting Ontmoet de Arbeidsmigrant die zelf campagnemateriaal ontwikkelt. Hierdoor geven de regiogemeenten werk uit handen en sluiten ze aan bij een campagne die ook de provincie Gelderland ondersteunt. Het enige nadeel is dan wel dat de campagne de term 'arbeidsmigrant' voert en de regio de term 'internationale werknemer'. Hierover zal het gesprek moeten worden gevoerd.

- **Participatiehandreiking**
  Op basis van de kennis en expertise die de regiogemeenten met elkaar delen via een online kennisbank (zie 4.2), kan er worden gekozen om een participatiehandreiking richting bewoners en raadsleden te ontwikkelen. Deze handreiking kan dan voor initiatiefnemers van huisvesting en individuele gemeentes als leidraad fungeren voor het betrekken van bewoners en raadsleden bij het initiatief.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Kennisvermeerdering: goede communicatie leidt niet alleen tot kennisvermeerdering bij gemeenten, maar ook bij inwoners.
- Voldoende huisvesting binnen de regio: een verbeterd imago van de internationale werknemer en goede communicatie versnellen mogelijk de realisatie van huisvesting voor internationale werknemers.
- Internationale werknemers centraal: een verbeterd imago verkleint de vooroordelen die men kan hebben over internationale werknemers. Het wegnemen van dit vooroordeel kan een positieve invloed hebben op de mentale gesteldheid van internationale werknemers en hun gevoel van veiligheid in de regio.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes (afdeling Economie, Communicatie)

Ondernemers

- Werkgevers / inleners
- Huisvesters
- Uitzendbureaus
- Stichting Ontmoet de internationale werknemer

Inwoners / omwonenden

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Organisatie eerste open dagen
- 2022: Start voorlichtingscampagne
- 2023: Participatiehandreiking opgesteld

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

4.2 Kennisvermeerdering

1. Urgentie

- Op veel gebieden werken de regiogemeenten al samen en wordt er kennis en ervaringen uitgewisseld, echter bestaat er in de regiogemeenten een behoefte aan een hulpfunctie om ingewikkelde lokale zaken te implementeren. Te denken valt aan het omgaan met nieuwe vergunningsaanvragen, het ontwikkelen van beleidskaders of het betrekken van de Raad en bewoners in de besluitvorming. Voor de gemeenten zijn dit unieke processen en dus ook foutgevoelig.
- In de regio is de kennis op dit dossier momenteel versnipperd, waardoor gemeenten het gevoel hebben telkens hetzelfde wiel opnieuw uit te moeten vinden.
- Tegelijkertijd bezitten de regiogemeenten veel kennis en ervaring waar andere gemeenten in de regio de vruchten van kunnen plukken. Zo heeft Overbetuwe ervaring met pilots voor geconcentreerde initiatieven en heeft Rheden spreidingscriteria voor huisvesting in de kern.
- Door intensievere kennisdeling tussen gemeenten in de regio, wordt er voorkomen dat elke gemeente opnieuw het wiel uitvindt.

2. Doel en ambitie

Doel

- Kennis, ontwikkelingen en ervaringen op het dossier internationale werknemers worden vrij met elkaar gedeeld en zijn te allen tijde beschikbaar.
- Gemeenten leren van elkaar en ondersteunen elkaar en komen zo tot slimmere oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.
- Gemeenten hoeven niet elke keer hetzelfde wiel uit te vinden.

Ambitie

- Een regio die elkaar versterkt, tot innovatieve oplossingen komt en daardoor tot de koplopers in Nederland behoort.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Digitale kennisbank**
  De Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen ondersteunt het samenwerkingsverband tussen de deelnemende gemeenten. Dit platform is daarom uiterst geschikt om als spin in het web informatie te verzamelen en toegankelijk te maken in een kennisbank, naar voorbeeld van het kenniscentrum arbeidsmigranten. De kennisbank biedt een actuele online database van beschikbare regionale kennis over en ervaring met alle aspecten die te maken hebben met het dossier internationale werknemers.

  Betrokken gemeenteambtenaren kunnen een toegang krijgen tot deze afgeschermde website. Op deze website is alle informatie beschikbaar: van best practices, informatie over aantallen internationale werknemers en huisvestingslocaties, meldingen over overlast en standaard formulieren. Het expertisepunt participatie kan ook onderdeel zijn van de digitale kennisbank. De kennisbank kan een uitgebreide en beveiligde website worden, maar kan ook bestaan uit een digitale omgeving (in de Cloud) waar gemeenteambtenaren gezamenlijk toegang tot hebben.

  Expertisepunt participatie
  Een speciaal onderdeel van de kennisbank wordt ‘een expertisepunt participatie’ waar regiogemeenten ervaringen over participatietrajecten voor omwonenden en raadsleden met elkaar delen en zo samen (wellicht ook met medewerking van marktpartijen) expertise te ontwikkelen over hoe participatie het beste kan worden geregeld rond nieuwe huisvestingsinitiatieven. Voor het ontwikkelen van het Expertisepunt kan er met het Rijk en de

Provincie onderzocht worden hoe de regio een proven technology voor effectieve communicatie en participatie kan ontwikkelen.

- **Regionaal expertiseteam**
  De regiogemeenten van de regio Rivierenland verkennen samen met de provincie Gelderland de mogelijkheden voor het opzetten van een regionaal expertiseteam. Het expertiseteam helpt lokaal en op maat gemeenten bij de aanpak, en voorkomt dat voor de hand liggende fouten worden gemaakt in bijvoorbeeld de vergunningverlening of de communicatie richting de Raad of buurtbewoners. De regiogemeenten van Arnhem-Nijmegen sluiten zich bij het regionaal expertiseteam aan.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie en informatie: kennisvermeerdering kan tot aanvullende inzichten leiden in de aantallen internationale werknemers die in de regio wonen en werken.
- Voldoende aanbod binnen de regio: kennisvermeerdering kan leiden tot nieuwe/innovatie huisvestingsoplossingen.
- Controle en handhaving: kennisvermeerdering kan de controle en handhaving versterken doordat iedere gemeente dezelfde kennis in huis heeft en zo een waterbedeffect wordt voorkomen
- Internationale werknemer centraal: kennisvermeerdering kan leiden tot aanvullende inzichten over wat internationale werknemers in de regio nodig hebben en/of waar zij tegenaan lopen.

5. Partners

Overheid

- Gemeenten Arnhem-Nijmegen en Rivierenland
- Regio Arnhem-Nijmegen
- Regio Rivierenland

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Digitale kennisbank opgezet
- 2023: Expertisepunt participatie opgezet als onderdeel van kennisbank

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

5. Controle en handhaving

Bouwsteen	**5.1 Controle en handhaving** **5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen**

- Sommige internationale werknemers leven in ondermaatse, verloederde huisvesting met weinig faciliteiten, waarvoor ze veel geld moeten betalen.
- In het geval van overlast en sociale problemen wordt vaak de wijkagent ingeschakeld. De ervaring leert dat dit bij internationale werknemers, gezien hun ervaringen met de wijze waarop in het thuisland de politie optreedt, vaak niet goed werkt. Gemeenten kunnen voor bemiddeling beter sleutelpersonen inzetten die bekend zijn bij en met internationale werknemers.
- Handhaving en controle (toezicht) is op dit moment versnipperd in Nederland: het rijk is verantwoordelijk voor de werkvloer (SZW), de gemeente voor de huisvesting. Belastingdienst, UWV en SVB gaan over belastingen en premies, maar ook de NVWA, de politie en de boa's hebben een rol. Daarnaast wordt de naleving van cao's gemonitord en is er privaat georganiseerde toezicht op de SNF en AKF keurmerken.
- Daarnaast vormt de regio samen een waterbed wat inhoudt dat als de ene gemeente streng handhaaft en de ander niet, malafide partijen verhuizen naar de gemeente waar zij nog de meeste ruimte krijgen.
- Op deze manier wordt het probleem niet opgelost, maar alleen verplaatst.

5.1 Controle en handhaving

1. Urgentie

- Het stellen van kwaliteits- en beheereisen heeft weinig zin, als deze niet gecontroleerd en gehandhaafd kunnen worden.
- Wanneer de regiogemeenten, de controle en handhaving zo veel mogelijk regionaal gaan oppakken, maken we een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen en voorkomen we zoveel mogelijk de negatieve effecten van een waterbed (malafide partijen verplaatsen zich naar de gemeente die het minst geregeld heeft).

2. Doel en ambitie

Doel

- Efficiënte controle en handhaving op ongewenste situaties te beëindigen en te voorkomen
- Voldoende capaciteit voor controle en handhaving in de regio om waterbedeffect te voorkomen

Ambitie

- Door naleving van de wettelijke eisen en de regionale norm (SNF) een veilige woonsituatie voor alle internationale werknemers, met onder andere als gevolg minder overlast en meer welzijn.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Handhavingsstrategie**
  De regiogemeenten stellen een duidelijk plan op waarin alle belangrijke data en gegevens samenkomen om dubbel werk te voorkomen, elkaar niet te verrassen en een waterbedeffect te minimaliseren. Welke locaties zijn in beeld, klopt het aantal registraties dat bekend is op een adres? Wanneer vindt voor bestaande adressen de her-controle plaats en wanneer worden nieuwe adressen voor het eerst gecontroleerd? Hoe vaak vindt controle plaats? Zijn er meldingen waardoor extra gehandhaafd moet worden? Welke afspraken zijn gemaakt en welke voorwaarden zijn opgelegd (bijv. in het kader van de verhuurdersvergunning).

- **Uitvoeringsplan**
  De regiogemeenten stellen met elkaar een uitvoeringsplan op waarbij de taken en verantwoordelijkheden voor uitvoering bij de individuele gemeenten blijven liggen. In het uitvoeringsplan wordt met elkaar regionaal afgesproken hoe vaak gecontroleerd wordt en wanneer welke locaties in beeld komen. Bijvoorbeeld kunnen avondcontroles worden ingepland waarbij in elke gemeente één keer per maand ca 5 á 10 locaties bezocht worden. Dit om situaties in strijd met bestemmingsplan of bouwbesluit op te sporen maar ook om zichtbaar te worden richting eigen bewoners. Tijdens de avondcontroles wordt contact met buren opgenomen om signalen op te vangen, wordt het aantal op de locatie aanwezige bewoners in kaart gebracht en wordt gehandhaafd waar nodig: d.m.v. een dringend verzoek om situatie op te lossen, last onder dwangsom of last onder bestuursdwang bij een ernstige overtreding die niet direct opgelost kan worden. Ook het uitvoeringsplan heeft als doel om dubbel werk te voorkomen, elkaar niet te verrassen en een waterbedeffecten te minimaliseren.

- **(Sub) regionaal handhavings- en controleteam (optioneel)**
  Gemeentes die geïnteresseerd zijn, kunnen met elkaar een (sub) regionaal handhavings- en controleteam inrichten waarvan gezamenlijk gebruik gemaakt kan worden om kosten te

besparen, efficiëntie te verhogen en kennis op te bouwen. Dit team zal bestaan uit alle benodigde expertise (ODR, politie, brandweer, milieutoezicht, BRP, veiligheid, handhaving) en wanneer gewenst op oproepbasis een BRP deskundige of handhavingsjurist. De gemeentes zelf gaan over de inzet van het team, maar er wordt gebruik gemaakt van een gezamenlijke pool. Het regionale team kan worden ingezet op momenten die worden vastgesteld in de handhavingsstrategie en bij acute (spoed-)gevallen.

- **Aansluiten infoplein Regionaal Informatie- en Expertisecentrum: RIEC**
  De regio sluit zich aan bij het infoplein RIEC. Het RIEC richt zich op de bestrijding van ondermijnende (georganiseerde) criminaliteit.

- **Aansluiten Landelijke Stuurgroep Interventieteams: LSI**
  Daarnaast sluit de regio zich aan bij de LSI. Dit is ook een samenwerking van verschillende overheidspartijen en richt zich op de projectmatige aanpak van verschillende vormen van sociale zekerheidsfraude en criminaliteit. Aansluiting bij de LSI betekent automatisch aansluiting bij de Inspectie SZW (‘de arbeidsinspectie’).

- **(Sub) regionale huisvestingsverordening (zie 5.2)**
  De regiogemeenten stellen een (sub) regionale huisvestingsverordening in waarin zij opnemen welke stappen er ondernomen moeten worden voordat een woning aan de woningvoorraad wordt onttrokken, ook kan hierin de ambitie en het streven van de regiogemeenten verankerd worden dat huisvesting internationale werknemers speciale aandacht heeft.

- **Regionale verhuurdersvergunning (zie 5.2)**
  Alle regiogemeenten richten een verhuurdersvergunning in, waarmee de facto een regionale verhuurdersvergunning wordt ingesteld.

- **Regionaal beleidsregels handhaving digitaal nachtregister**
  Voor de handhaving van het digitaal nachtregister is het aan te raden dat de regiogemeenten een beleidsregel handhaving digitaal nachtregister instellen.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie en informatie: Als het vanuit privacy wetgeving mogelijk gemaakt kan worden, is een uitwisseling van BRP registraties met het controle- en toezichtteam een belangrijke bron van informatie. Hierdoor kan meer zicht worden gekregen op locaties met (mogelijk) onwenselijke situaties.
- Kennisvermeerdering: structurele gegevensuitwisseling om controle en toezicht te verbeteren leidt tot meer kennis die op zijn beurt weer gedeeld kan worden.
- Voldoende aanbod huisvesting in de regio: De kwaliteits- en beheereisen voor huisvesting kunnen worden gecontroleerd.
- Regionale samenwerking: Naast kennisdeling vindt afstemming plaats op het gebied van controle en toezicht, en worden er gezamenlijke capaciteiten ingezet om een efficiency slag te realiseren.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes
- Andere organisaties met (deels) toezichthoudende functie: Arbeidsinspectie van het ministerie SZW, Belastingdienst, Politie, Brandweer, Regionaal Informatie- en Expertise Centrum, de Landelijke Stuurgroep Interventieteams4 (LSI) van VNG en andere betrokken partijen.

Ondernemers

Overig:

- SNF
- Control Union Certifications, SGS Nederland

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Aansluiting bij RIEC en LSI
- 2023: Afstemming over gezamenlijk handhavingsstrategie en uitvoeringsplan
- 2023: Regionale beleidsregel handhaving digitaal nachtregister
- 2024: Regionaal handhavings- en controleteam

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

5.2 Een gezamenlijke vuist tegen malafide partijen

1. Urgentie

- De regiogemeenten vormen samen een waterbed wat inhoudt dat malafide partijen naar de gemeente vetrekken waar zij nog de meeste ruimte krijgen.
- Hierdoor verplaatst het probleem van slechte huisvesting voor internationale werknemers zich en wordt het niet opgelost.
- Daarom gaan de regiogemeenten zoveel mogelijk dezelfde juridische instrumenten inzetten om malafide partijen te weren en de kwaliteit van huisvesting in de regio te bevorderen.
- De inzet van zoveel mogelijk uniforme juridische instrumenten beheerst de negatieve effecten van het waterbed, weert malafide partijen en waarborgt de kwaliteit van huisvesting in de gehele regio. ook minimaliseert het de ‘aanzuigende’ werking voor gemeente die goede huisvesting hebben gerealiseerd, omdat in de gehele regio goede huisvesting aanwezig is. Ook creëert het een ‘gelijk speelveld’ voor partijen die nieuwe huisvesting in de regio willen realiseren.

2. Doel en ambitie

Doel

- Negatieve effecten waterbed voorkomen.
- Aanzuigende werking minimaliseren.
- Kwaliteit huisvesting internationale werknemers in de gehele regio bevorderen.

Ambitie

- De regiogemeenten hebben malafide partijen die internationale werknemers onder slechte omstandigheden huisvesten zijn uit de regio gezet omdat zij geen voet aan de grond krijgen.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Uniforme kwaliteits- en beheereisen (zie 1.1)**
  De regiogemeenten stellen uniforme kwaliteits-en beheereisen waar nieuwe huisvestinginitiatieven voor tijdelijke internationale werknemers aan moet voldoen. Door hoge uniforme eisen te stellen, kunnen partijen die internationale werknemers onder lagere standaarden willen huisvesten geen nieuwe huisvesting meer realiseren.

- **(Sub) regionale huisvestingsverordening**
  Er wordt op (sub)regionale schaal een huisvestingsverordening opgesteld waarin een aantal spelregels worden opgenomen waaraan moet worden voldoen om in aanmerking te komen voor een betaalbare (huur)woning. Het biedt een kader voor verdeling en behoud of samenstelling van woonruimten voor de respectievelijke subregio. Iedere gemeente in de subregio mag daarnaast zelf bepalen welke onderdelen van de Regionale huisvestingsverordening in de betreffende gemeente van toepassing zijn. Daarnaast mag iedere gemeente de regels nader uitwerken.

- **Regionale verhuurdersvergunning**
  Een verhuurdersvergunning is een relatief nieuw instrument dat gemeenten kunnen inzetten om op de kwaliteit van bestaande verkamerde eenheden toe te zien. Omdat geen enkele regiogemeente dit instrument nog gebruikt, wordt er een regionale verhuurdersvergunning ontwikkeld. De volgende eisen worden aan een verhuurdersvergunning gesteld:

- Wanneer de verhuurder, de huisvesting verhuurt aan internationale werknemers voldoet de huisvesting minimaal aan de kwaliteitseisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemernorm) en beschikt huisvesting over een eigen slaapkamer van minstens 5,5 m2 per woonachtige internationale werknemer. In het geval een internationale werknemer een duurzame relatie onderhoudt met een andere internationale werknemer, kan een slaapkamer gedeeld worden.
- Huisvesting beschikt over minimaal 15m2 gebruiksoppervlak (leefoppervlak) per internationale werknemer.
- Huisvesting voldoet minimaal aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF).
- Wanneer van toepassing, moet de huisvester en de locatie zijn aangesloten bij- en gecertificeerd zijn door SNF;
- Huurders krijgen wanneer de werkgever eigenaar is van de woning altijd een zelfstandig huurcontract, los van het arbeidscontract, met een opzegtermijn voor de verhuurder van minimaal één maand. Indien de verwachting is dat het verblijf korter dan vier maanden zal zijn, dan volstaat een huurcontract 'naar aard van korte duur' met een opzegtermijn van minimaal 2 weken.
- Per complex zijn faciliteiten aanwezig afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, zoals de voorziening in levensmiddelen, voldoende capaciteit voor opslag en verwerking van afval, voldoende gelegenheid voor ontspanning en sport en spel (zoals internet, TV, tafelvoetbal en fitness). Daarnaast is ook afhankelijk van en passend bij de aard en omvang van de locatie, voldoende buitenruimte beschikbaar (zoals een trapveldje, barbecue- en zitmogelijkheden);
- Huisvesting voldoet aan eisen lokaal omgevingsplan en Besluit bouwwerken leefomgeving;;
- Woonruimte moet beschikken over huis- en gedragsreglement inclusief veiligheid en belangrijke telefoonnummers of websites in de taal van de aanwezige bewoners en welke op een goed zichtbare plaats wordt opgehangen;
- Verblijfsplaatsen mogen per etmaal niet aan twee verschillende huurders verhuurd worden;
- De verhuurder stelt een vast aanspreekpunt aan voor de bewoners, gemeente, hulpdiensten en omwonenden.
- Verhuurder houdt een digitaal nachtregister bij voor bewoners die korter dan 4 maanden in de woning verblijven.
- Verhuurder wijst bewoners op hun plicht zich bij een verblijf van langer dan 4 maanden, in te schrijven in de BRP.

Deze eisen komen waar van toepassing overeen met de uniforme kwaliteitseisen die gesteld worden aan nieuwe huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers. Een verhuurdersvergunning is echter van toepassing op *alle* verkamerde woningen en niet alleen de woning waar internationale werknemers worden gehuisvest. De verhuurdersvergunning is daarmee een tool om de kwaliteit van huisvesting in verkamerde eenheden in het algemeen te verbeteren. Een verhuurdersvergunning kan worden ingesteld door het wijzigingen van de APV.

- **Onderzoek naar regionale instrumenten**

De regiogemeenten gaan onderzoeken welke andere instrumenten wenselijk om regionaal in te zetten. Er kan gedacht worden aan een exploitatievergunning voor kamerverhuur zoals Arnhem, Rheden en Nijmegen bijvoorbeeld inzetten of andere best practices uit de regio.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie en informatie: Als het vanuit privacy wetgeving mogelijk gemaakt kan worden, is een uitwisseling van BRP registraties met het controle- en toezichtteam een belangrijke bron van informatie. Hierdoor kan meer zicht worden gekregen op locaties met (mogelijk) onwenselijke situaties.
- Communicatie en participatie: structurele gegevensuitwisseling om controle en toezicht te verbeteren leidt tot meer kennis die op zijn beurt weer gedeeld kan worden.
- Kwaliteit en beheer van huisvesting: De kwaliteitsnormen voor huisvesting worden gecontroleerd.
- Regionaal samenwerking: Naast kennisdeling vindt afstemming plaats op het gebied van controle en toezicht, en worden er gezamenlijke capaciteiten ingezet om een efficiency slag te realiseren.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Vasstellen uniforme kwaliteits- en beheereisen (vaststellen beleidskader)
- 2022: Vaststellen handelingsperspectief
- 2024: Instellen (sub) regionale huisvestingsverordening
- 2024: Invoeren verhuurdersvergunning

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

6. Regionale samenwerking

Bouwstenen	**6.1 Governance: organisatiestructuur** **6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages** **6.3 Regionaal handelingsperspectief**

- De gemeenten in de regio Arnhem-Nijmegen bevinden zich allemaal in een andere fase in de ontwikkeling van een integrale aanpak huisvesting internationale werknemers: een verschillend tempo en een verschillende dynamiek.
- Het urgentiebesef van de problematiek is echter in elke gemeente aanwezig, maar nog niet alle gemeenten hebben beleid opgesteld (registratie, kwaliteit huisvesting, handhaving, sociaal domein etc.); mede omdat goede informatie ontbreekt over aard en omvang van het probleem.
- In 2020 hebben de regiogemeenten de ‘startnotitie internationale werknemers’ vastgesteld en daarmee groen licht gegeven om regionale uitgangspunten te formuleren voor een regionaal beleidskader internationale werknemers dat handvatten biedt om lokaal beleid goed te helpen uitrollen en een waterbedeffect in de regio te voorkomen. Een regionaal beleidskader vraagt ook om een intensieve en afgestemde samenwerking.
- Om dit een goede en slagvaardige vorm te geven en ook de samenhang tussen de onderdelen (bouwstenen) te versterken, is er behoefte aan een lichte governance structuur.
- Goede en structurele monitoring zorgt ervoor dat de inhoud van de verschillende beleidsplannen (vastgesteld of in ontwikkeling) actueel, bekend en gedragen blijft.
- Het regionaal handelingsperspectief biedt de regiogemeenten handvatten om de vooropgestelde doelen te bereiken door concrete instrumenten en de verantwoordelijke partijen te benoemen en afspraken die regiogemeenten samen maken te presenteren.

6.1 Governance: organisatiestructuur

1. Urgentie

- Op dit moment bestaat er nog een lichte governance structuur bestaande uit een ambtelijke werkgroep en een bestuurlijke stuurgroep die samen richting geven aan het beleidskader.
- Gezien het grote aantal gemeenten dat de regio Arnhem-Nijmegen rijk is, is het gewenst om de governance structuur uit te breiden zodat het beleidskader gedragen blijft.
- Het opstellen van een lichte governance structuur schept duidelijkheid en voorkomt zoveel mogelijk een extra onnodige overheidslaag. Door ook onderwijspartijen en ondernemers in de samenwerking op te nemen, kunnen sommige taken bij deze partners belegd worden waardoor niet alles op de borden van de gemeenten terecht komt.

2. Doel en ambitie

Doel

- Het gezamenlijke doel is om een lichte governance structuur op te zetten waarin plaats is voor bestuurlijke en ambtelijke afstemming omtrent de huisvesting van internationale werknemers.
- Hierbij moeten alle partners een plek (kunnen) krijgen om vanuit een triple helix (*een model voor het kijken naar en het sturen op innovatie in de kenniseconomie*) perspectief te komen tot gezamenlijke afspraken (convenant)
- De governance moet zorgen voor meer afstemming in de regio door elkaar op de hoogte te houden van ontwikkelingen, waar gewenst gezamenlijke activiteiten aan te jagen, en de uitvoering van het individuele beleid te coördineren.

Ambitie

- Afgestemd regionaal beleid voorkomt dat er een waterbedeffect ontstaat en zorgt voor een betere woon- en leefomgeving voor alle inwoners van de regio.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Samenwerking intensiveren met provincie Gelderland**
  De regiogemeenten gaan met de provincie na welke rol de provincie Gelderland zou kunnen spelen in het ondersteunen van de regio in het behalen van de ambitie. Door het betrekken van de provincie wordt de samenwerking tussen de regio en de provincie geïntensiveerd.

- **Samenwerking met Duitsland**
  Vanuit de structurele contacten die subregio Liemers met de Duitse partners in Emmerich heeft, wordt verkend in hoeverre er wederzijds behoefte is aan structurele afstemming c.q. overleg. Gedacht kan worden aan bijvoorbeeld kennisuitwisseling.

- **Inrichting van een lichte governance structuur**
  De regiogemeenten gaan de bestuurlijke stuurgroep en de ambtelijke werkgroep die momenteel de organisatie van het regionaal beleidskader vormen, formaliseren en uitbreiden. Vanwege het groot aantal gemeenten die samen de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen vormen, is dit wenselijk zodat alle regiogemeenten goed aangehaakt blijven.

  De stuurgroep wordt uitgebreid van 3 naar 6 bestuurders (twee bestuurders per subregio). De stuurgroep komt eenmaal per maand bijeen om de stand van zaken te bespreken. Per bouwsteen van het uitvoeringsprogramma wordt er een projectgroep georganiseerd die de uitvoering van de maatregelen van de desbetreffende bouwsteen onder hun hoede neemt. Een projectgroep bestaat uit een team specialisten uit de verschillende regiogemeenten. In de projectgroepen kunnen ook partners uit de triple helix meegenomen worden, zoals

vertegenwoordigers van uitzendbureaus bij het speerpunt *voldoende aanbod van goede kwaliteit*. De projectgroep opereert onder leiding van een ambtelijk trekker. De ambtelijke trekkers van de bouwstenen vormen samen met een regionale regisseur, die de ontwikkelingen op regionaal niveau aanjaagt, de coördinerende werkgroep.

. De regio moet zelf nagaan in hoeverre deze lichte governance structuur belegd kan worden bij de Regio Arnhem-Nijmegen of dat er een apart vehikel opgetuigd wordt.

Binnen de governance structuur zou het mogelijk moeten zijn om bepaalde sub opdrachten bij andere regionale werkgroepen te beleggen (zoals werkgroep economie, communicatie of handhaving). Vanwege de integrale aanpak is samenwerking met andere afdelingen/teams noodzakelijk.

- **Aanstellen regionale regisseur**
  De regiogemeenten gaan onderzoeken in hoeverre er regionale capaciteit vrijgemaakt kan worden voor het aanstellen van een regionale regisseur die fungeert als het vaste aanspreekpunt in de regio en die ontwikkelingen op regionaal niveau aanjaagt. De regionale regisseur stuurt de coördinerende werkgroep aan en ondersteunt ambtelijk in de uitvoering van de bouwstenen. Op deze manier wordt de werkdruk op de gemeente ambtenaren verlicht en zitten er regionaal iemand constant op dit onderwerp.

- **Aanjaagteam**
  De overheden kunnen de ambitie niet alleen waarmaken, daar hebben zij de marktpartijen voor nodig. Naast het bestuurlijke overleg komt er daarom een Aanjaagteam waarin vertegenwoordigers van de (beoogde) partners van het convenant een plek krijgen: vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven zoals werkgevers van internationale werknemers (agrariërs, logistieke ondernemers,…),uitzendbureaus, verblijfsbieders enz. Het Aanjaagteam komt regelmatig bij elkaar om gezamenlijk de uitvoering van het plan van verdere input te voorzien. Een belangrijk eerste prioriteit van het Aanjaagteam is het opstellen van criteria waar nieuwe locaties aan moeten voldoen en die gebruikt worden in de locatiescan van het Kadaster. De ambitie is om snel (Q2 2022) met het Aanjaagteam te starten.

- **Monitoring**
  Over de gezamenlijke (beleids-)inspanning wordt regelmatig gerapporteerd (zie 6.2).

- **Convenant**
  De regiogemeenten willen samen met elkaar, de regio, werkgevers, uitzendbureaus en verblijfsbieder een convenant afsluiten over huisvestingsvraagstukken. Onderwerpen die in het convenant worden meegenomen zijn:
  - Afspraken over de registratie: inschrijving – en uitschrijving
  - Verblijfsbelasting (digitaal nachtregister)
  - Communicatie en participatie
  - Kwaliteits- en beheerseisen
  - Geschillenregeling
  - …

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- De bouwsteen hangt met alle andere speerpunten samen door de structuur te bieden waarbinnen de uitvoering plaatsvindt. Tevens is er een rol in de verantwoording en het betrekken van de triple helix.

5. Partners

Overheid

- Gemeenten

Ondernemers

- Uitzendbureaus
- Bedrijfsleven (werkgevers van internationale werknemers)
- Maatschappelijke organisaties

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Akkoord over inrichting governance
- 2022: Uitbreiden werkgroep
- 2022: Uitbreiden stuurgroep
- 2022: Aanstellen regionale regisseur
- 2022: Inrichting Aanjaagteam
- 2022: Sluiten convenant
- 2022: Sluiten handelingsperspectief
- 2023: Oprichten projectgroepen incl. externe partners
- 2023: Begin uitvoering en verantwoording vanuit governance
- Vanaf 2024: Jaarlijkse beleidsrapportage

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

6.2 Monitoring en beleidsmatige rapportages

1. Urgentie

- Een regionale monitor heeft een groot voordeel. Zo blijven gemeenten van elkaar op de hoogte wat er speelt, worden verrassingen voorkomen, kan er tijdig worden bijgestuurd en kunnen gemeenten van elkaars ervaringen leren. Daarnaast kan de monitor ook helpen om het draagvlak in de raad te vergroten omdat zowel de effecten van de regionale samenwerking als de meerwaarde van de inzet van internationale werknemers in kaart worden gebracht. Hierdoor kunnen nieuwe initiatieven voor huisvesting wellicht sneller gerealiseerd worden.

2. Doel en ambitie

Doel

- Goede monitoring van de actuele ontwikkelingen in elke gemeente, met name voor wat betreft vergunningen (+ aanvragen), bekende huisvestingslocaties, aantallen internationale werknemers, meldingen van overlast.
- Gemeenten zijn op de hoogte van elkaars beleid en recente ontwikkelingen op dit dossier.
- De regio kan tijdig inspelen en sturen op ontwikkelingen die in de individuele gemeenten spelen. Dit voorkomt verrassingen.

Ambitie

- Een regio die van elkaar leert, tijdig kan bijsturen en niet steeds hetzelfde wiel uitvindt.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Uitvoeren nulmeting**
  Ter ijking van de monitoring, wordt er een nulmeting uitgevoerd van de streefwaarden, de economische sleutelindicatoren en de brede welvaart in de regio.

- **Monitoring, beleidsmatige rapportages en sturing**
  Om de voortgang van de regionale samenwerking te meten en input te genereren voor het regelmatig bijstellen van de agenda op basis van behaalde successen wordt een monitoringssysteem opgezet dat in de loop van de uitvoering ten minste de volgende aspecten zal volgen:
  - Voortgang beoogde resultaten (output);
  - Voortgang uitvoering programmalijnen (samenwerking);
  - Economisch en maatschappelijk effect (impact).

  Het gaat dus niet alleen om de concrete uitvoering van de projecten en de daaraan verbonden streefwaarden, maar ook om de behaalde effecten op de economische vitaliteit (economische impactmonitor) en de brede welvaart in de regio (maatschappelijke impactmonitor).

  Het voorstel is om de monitoring op drie niveaus uit te voeren. 1. Uitvoering/output: worden de afgesproken projecten goed en op tijd uitgevoerd? 2. Samenwerking: hoe verloopt de samenwerking, waar zitten de eventuele knelpunten? 3. Impact: wat is het effect van de regionale samenwerking (te denken valt aan het aantal preferente partners die het convenant hebben ondertekend; het aantal internationale werknemers dat staat ingeschreven in het digitaal nachtregister, BRP en RNI; de hoogte van de geïnde verblijfsbelasting; het aantal meldingen van overlast etc.).

De samenwerking zal aan de hand van een periodieke enquête (jaarlijks) worden gemeten. Voor de uitvoering en impact zal er gebruikt worden gemaakt van verschillende indicatoren die zullen worden vastgesteld door de werkgroep. Te denken valt aan de volgende indicatoren voor de output en impact:

- Aantal inschrijvingen RNI, BRP, Digitaal Nachtregister
- Hoogte inning verblijfsbelasting
- Aantal preferente partners verbonden via het convenant
- Aantal vergunningsaanvragen huisvesting internationale werknemers
- Aantal overlastmeldingen
- Aantal internationale werknemers die de enquête invullen
- Aantal personen die gebruikmaken van de regionale app
- Rapportcijfer tevredenheid eigen leven
- Ervaren gezondheid
- Gemiddelde woningwaarde
- Tevredenheid met woonomgeving
- Bruto Regionaal Product
- Uitgaande arbeidspendel
- Aantal vestigingen
- Aandeel MKB en verdeling sectoren
- Aantal banen (werkzame personen)

Het is van belang dat elke ontwikkeling op het gebied van internationale werknemers in elke gemeente goed gemonitord wordt. Om de regiogemeenten op de hoogte te houden van ontwikkelingen en initiatieven in de individuele gemeenten, wordt eenmaal per jaar een beleidsmatige rapportage aangeboden met daarin een overzicht. Het is belangrijk dat zulke kennis gedeeld wordt met de regio om gezamenlijk een vuist te maken, tijdig bij te sturen en in te spelen op aanstaande ontwikkelingen. De rapportage wordt opgesteld vanuit een database waar alle deelnemende gemeenten hun informatie in opslaan.

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Registratie: een goede monitoring is nodig om het actuele beeld van de aantallen internationale werknemers actueel te houden.
- Kwaliteit en beheer van huisvesting: kennisvermeerdering draagt bij aan het inzicht dat ervoor nodig is om voldoende huisvesting dichtbij werk te realiseren.
- Controle en handhaving: goede monitoring ondersteunt de handhaving en voorkomt dat malafide praktijken zich van gemeente naar gemeente verplaatsen. Hiermee wordt een waterbedeffect voorkomen. Wanneer gemeenten op de hoogte zijn van ieders ontwikkelingen, kun je gezamenlijk optrekken en optreden.

5. Partners

Overheid

- Gemeentes

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Uitvoeren nulmeting
- 2023: Opzet regionale werkgroep monitoring
- 2023: Afstemming over de invulling van de monitoring en de frequentie waarop de beleidsmatige rapportages gedeeld worden.

- 2024: Eerste beleidsmatige rapportage worden opgeleverd.

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

6.3 Regionaal handelingsperspectief

1. Urgentie

- De regiogemeenten formuleren met deze bouwstenen een ambitieus maatregelenpakket en zoeken een mate van regionale samenwerking dat nog niet eerder op deze schaal op dit onderwerp in de regio vertoont is.
- Doordat de opgave groot is, de problematiek complex en er wordt samengewerkt met achttien verschillende gemeenten is een gedeeld regionaal handelingsperspectief gewenst dat handvatten biedt om de gestelde doelen en ambities te bereiken; waarin verantwoordelijkheden worden uitgesproken en dat alle betrokken partijen een duidelijke rol geeft.

2. Doel en ambitie

Doel

- Het als regio gezamenlijk uitspreken van de verantwoordelijkheden die de overheden op zich nemen en welke verantwoordelijkheden bij de markt liggen, welke randvoorwaarden er worden gesteld en met welke partners uit de regio er opgetrokken wordt.
- Het creëren van optimale randvoorwaarden om internationale werknemers aan de regio Arnhem-Nijmegen te binden. Op deze manier geeft de regio duidelijk aan haar partners aan onder welke voorwaarde zij een bijdrage kunnen leveren aan de regionale opgaven huisvesting internationale werknemers.
- De afzonderlijke gemeenten van de regio Arnhem-Nijmegen hebben regiobreed en geharmoniseerd beleid opgesteld.

Ambitie

- De regio Arnhem – Nijmegen heeft samen met haar inwoners voldoende en kwalitatieve huisvesting voor internationale werknemers gerealiseerd en malafide partijen uit de regio geweerd, waardoor de leefomgeving van alle inwoners verbeterd is.

3. Wat gaan we realiseren?

- **Opstellen gedeeld regionaal handelingsperspectief**
  Het handelingsperspectief is bedoeld als handvat om de vooropgestelde doelen te bereiken door concrete instrumenten en de verantwoordelijke partijen te benoemen. Het handelingsperspectief huisvesting, integratie en participatie van internationale werknemers in de regio West-Brabant kan mogelijk als input gebruikt worden.

  Onderwerpen die in het handelingsperspectief worden meegenomen zijn:
  - Registratie
  - Opgave
  - Communicatie en participatie
  - Kennisvermeerdering
  - Spreidingscriteria
  - Afspraken wonen dichtbij werk en beheer
  - Kwaliteits- en beheereisen
  - Controle en handhaving
  - De internationale werknemer centraal
  - Governance
  - Monitoring
  - ….

4. Samenhang bouwsteen en speerpunten

Deze bouwsteen hangt op de volgende manieren samen met de andere speerpunten:

- Het handelingsperspectief verbindt alle bouwstenen met elkaar door het scheppen van randvoorwaarden en het verdelen van de verantwoordelijke partijen. Maatregelen die onder de individuele bouwstenen genoemd zijn, komen in het handelingsperspectief terug en geven zo richting aan de partijen die de maatregelen moeten uitvoeren.

5. Partners

Overheid

- Gemeenten
- Partijen van het convenant: werkgevers, uitzendbureaus, verblijfsbieders etc.

6. Planning en mijlpalen

- 2022: Regionaal handelingsperspectief ondertekend
- 2022: Convenant met marktpartijen ondertekend

7. Financiën en personele inzet

Zie bijlage A voor een indicatieve kostenraming en de benodigde personele inzet.

BIJLAGE A: Onderbouwing indicatieve kostenraming

Registratie				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			
Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Regionaal digitaal nachtregister ontwikkelen		€ 30.000		€ 10.000	€ 20.000	€ 30.000			
Informatiecampagne digitaal nachtregister		€ 25.000	€ 25.000		€ 25.000 (€25.000)	€ 25.000 (€ 25.000)			
Uniformeren verblijfsbelasting (optioneel)		N.v.t.	N.v.t.						
Informatieverstrekking BRP/RNI (voorlichtingscampagne)		€ 25.000	€ 25.000		€ 25.000 (€25.000)	€ 25.000 (€ 25.000)			
Welkomstpakket verstrekken		N.v.t.	€ 15.000		(€ 15.000)	(€ 15.000)			
Lokale afspraken over inschrijving BRP		N.v.t.	N.v.t.						
Vast formulier voor uitschrijving		N.v.t.	N.v.t.						
Communicatie en participatie				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			
Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Voorlichtingscampagne imago internationale werknemers (partner stichting Ontmoet de Arbeidsmigrant)		N.v.t.	€ 25.000		(€ 25.000)	(€ 25.000)			
Open dagen		N.v.t.	N.v.t.						
Participatiehandreiking		€ 5.000	N.v.t.	€ 2.500	€ 2.500	€ 5.000			
Digitale kennisbank		€ 5.000	€ 12.000		€ 5.000 (€ 12.000)	€ 5.000 (€ 12.000)			
Aansluiten op regionaal expertiseteam Rivierenland									
Voldoende aanbod van goede kwaliteit				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			

Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Vaststellen gemeentelijk lokaal beleid									
Verkennen voorkeurslocaties (inzet Kadastertool)		€ 25.000			€ 25.000		€ 25.000		
Subregionale afspraken tijdelijke internationale werknemers (short- en midstay)									
Regionale kwaliteitseisen vaststellen (beleidskader)		N.v.t.	N.v.t.						
Regionale beheereisen vaststellen (beleidskader)		N.v.t.	N.v.t.						
Controle en handhaving				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			
Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Handhavingsstrategie		€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000			
Uitvoeringsplan		€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000			
(Sub)regionaal controle- handhavingsteam		€ 15.000	€ 150.000	€ 15.000 (€ 150.000)	N.v.t.	€ 15.000 (€150.000)			
Aansluiten RIEC		N.v.t.	N.v.t.						
Aansluiten LSI		N.v.t.	N.v.t.						
Regionale beleidsregel handhaving digitaal nachtregister									
(Sub) regionale huisvestingsverordening			N.v.t.						
Regionale verhuurdersvergunning									
Onderzoek regionale instrumenten		€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000		€ 5.000			
Internationale werknemer centraal				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			
Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Opstellen enquête		€ 5.000	€ 5.000		€5.000 (€ 5.000)	€ 5.000 (€5.000)			

Regionale app ontwikkeld		€ 20.000	€ 7.000		€ 20.000 (€ 7.000)	€ 20.000 (€ 7.000)			
Informatie bij werkgevers/huisvesters		€ 5.000	€ 2.000	€ 2.500 (€ 2.000)	€ 2.500	€ 5.000 (€ 2.000)			
Instructiefilmpje DigiD vanuit BRP aanvragen: ondertitelen en plaatsen		€ 3.000	N.v.t.	€ 500	€ 2.500	€ 3.000			
Instructiefilmpje DigiD vanuit RNI aanvragen: ontwikkelen		€ 10.000	N.v.t.		€ 10.000	€ 7.500			€ 2.500
Mogelijkheden centraal (digitaal) medisch centrum + plan van aanpak opgesteld		€ 5.000	N.v.t.		€ 5.000			€ 2.500	€ 2.500
Samenwerking stichting Barka		N.v.t.	€ 50.000	(€ 10.000)	(€ 40.000)	(€ 50.000)			
Mogelijkheden Learn @ Arnhem – Nijmegen onderzocht		€ 5.000	N.v.t.	€ 5.000					€ 5.000
Pilot Learn @ Arnhem – Nijmegen		€ 15.000	Ntb		€ 15.000				€ 15.000
Regionale samenwerking				**Verdeling kostenpost (structureel)**		**(mogelijke) dekking (structureel)**			
Maatregel		**Kosten eenmalig**	**Kosten structureel**	Personele inzet	Out of pocket kosten	Gemeenten / regio	Provincie	Zorginstelling	Markt- en Onderwijs
Handelingsperspectief		€ 2.500	N.v.t.	€ 2.500		€ 2.500			
Convenant met marktpartijen		€ 2.500	N.v.t.	€ 2.500		€ 2.500			
Samenwerking provincie Gelderland onderzoeken		N.v.t.	N.v.t.						
Samenwerking met Duitsland onderzoeken		N.v.t.	N.v.t.						
Inrichten governance		N.v.t.		(Ongeveer 0,5 fte per gemeente)		(0,5 fte per gemeente)			
Aanstellen regionale regisseur		N.v.t.	€ 75.000	(€ 75.000)		(€ 75.000)			
Uitvoeren nulmeting monitoring		€ 5.000	N.v.t.		€ 5.000	€ 5.000			
Monitoringrapportages		N.v.t.							
Totale kosten		**€ 223.000**	**(€ 391.000)**	**€ 55.500 (€237.000)** **€292.500**	**€ 167.500 (€ 154.000)** **€321.500**	**€ 170.500 (€ 391.000)**	**€ 25.000**	**€ 2.500**	**€ 25.000**
