



afsprakenkader arbeidsmigranten



Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
1.1 Ambitie.....	5
1.2 Doel.....	5
2. Afspraken.....	7
2.1 Arbeidsmarkt en economie.....	7
2.2 Welzijn en samenleving.....	8
2.3 Huisvesting en leefomgeving.....	10
3. Actiepunten.....	13
4. Definities en bijlagen.....	15

1. Inleiding

Arbeidsmigratie, en de verschillende aspecten die daarmee samenhangen, houdt niet op bij de gemeentelijke grenzen. Keuzes in de ene gemeente, kunnen gevolgen hebben voor een andere gemeente. Daarom is het van belang om gezamenlijk uitgangspunten te formuleren, solidair naar elkaar te zijn en regionaal de krachten te bundelen. In dit regionaal afsprakenkader leggen we vast waar we als regio voor staan als het gaat om de verschillende aspecten binnen het thema arbeidsmigratie: economie, welzijn en huisvesting.

Wie is de arbeidsmigrant

Vaak wordt er gesproken over een arbeidsmigrant, maar over wie hebben we het nu eigenlijk? Als je deze vraag stelt aan een aantal mensen, dan ontvang je verschillende antwoorden. Voor de een zijn dit alle buitenlandse werknemers, voor de ander zijn het de buitenlandse werknemers uitgezonderd de kenniswerkers en voor weer iemand anders zijn het met name de seizoenarbeiders en ga zo maar door. Het is daarom van belang om vooraf aan het opstellen te benoemen voor wie we de afspraken maken.

De arbeidsmigranten waarvoor wij deze afspraken maken zijn alle buitenlandse werknemers van binnen en buiten de Europese Unie. Het gaat dus over werknemers uit Oost-Europese landen (veruit de grootste groep), maar ook uit Spanje, Portugal, Oekraïne, China, Syrië en ga zo maar verder. Kortom: alle buitenlandse werknemers die hier komen om geld te verdienen om een toekomst op te kunnen bouwen. De primaire focus ligt daarbij op arbeidsmigranten (die lager opgeleid werk verrichten) en niet op kenniswerkers (die hoogopgeleid werk verrichten). We trekken hierbij geen harde grens, omdat er geen duidelijke grens is tussen arbeidsmigranten en kenniswerkers. Dit wil overigens niet zeggen dat arbeidsmigranten laag opgeleid zijn. Een deel van de arbeidsmigranten verricht laag opgeleid werk, maar is hoog opgeleid.

“De” arbeidsmigrant bestaat niet. Sommige arbeidsmigranten komen hier met de intentie na een paar maanden weer terug te keren naar hun geboorteland. Anderen keren jaarlijks terug om met het verdiende geld in hun geboorteland een toekomst op te bouwen. Weer anderen komen hier werken met de intentie hier een paar jaar te verblijven en dan terug te keren of om hier een bestaan op te bouwen.

Bij veel arbeidsmigranten verloopt het ook echt zoals ze het voor ogen hadden, maar bij een deel verloopt het anders dan gepland en stellen ze gaandeweg hun plannen bij. Daarom hebben we het in dit afsprakenkader ook niet over short-, mid- of longstay arbeidsmigranten, maar gewoon over de arbeidsmigrant in het algemeen. Het kan zo zijn dat verschillende groepen arbeidsmigranten (tijdelijke arbeidsmigranten en arbeidsmigranten die zich hier (willen) vestigen) verschillende behoeften hebben. Binnen de doelgroep arbeidsmigranten is daarom in sommige gevallen maatwerk nodig. In de afspraken richten we ons in eerste instantie op de arbeidsmigranten die hier tijdelijk willen verblijven tot een maximale duur van 3 jaar. Wanneer bepaalde afspraken ook op arbeidsmigranten die zich hier willen vestigen van toepassing zijn wordt dit specifiek bij die afspraak of hoofdstuk vermeld.

Motor van de economie in regio Hart van Brabant

In regio Hart van Brabant werken circa 16.000 arbeidsmigranten¹. Veelal in de logistiek, opslag, groothandel, voedingsindustrie, agrarische sector, bouw, techniek (industrie) of bij toeleverende bedrijven. Zij houden mede onze economie draaiend. Nu, maar ook in de toekomst hebben we deze aanvullende arbeidskrachten hard nodig. Daarnaast knelt het in de zorg en technische beroepen op de regionale arbeidsmarkt. In de Strategische Meerjarenagenda Hart van Brabant zijn de (economische) ambities voor de toekomst vastgelegd. We willen arbeidsmigranten met hun inzet en talenten daarom binden aan onze regio. Dat begint met het bieden van een menswaardig bestaan, waarbij we sturen op basisvoorwaarden, zoals goede en humane huisvesting, scholing, zelfbeschikking en gezondheid.

Afgestemde aanpak overheden

De leefgebieden huisvesting, werken en welzijn spelen een belangrijke rol in het vraagstuk rondom arbeidsmigranten. We constateren dat al verschillende zaken zijn opgepakt. Nog niet alles gaat goed. Een aantal thema's moeten daarom verder worden opgepakt en belicht. De meeste aandacht is tot nu toe gericht op het gebied van huisvesting. Voor economie en welzijn is tot op heden minder aandacht geweest. Daar willen wij als lokale, regionale en provinciale overheden door middel van een afgestemde aanpak aan werken. We houden daarbij uiteraard rekening met onze mogelijkheden en de ontwikkelingen op nationaal niveau. Binnen dit afsprakenkader hebben we eerst afspraken opgenomen over de gebieden welzijn en economie, waarop we de afspraken over huisvesting laten aansluiten. Afstemming binnen regio Hart van Brabant (en verder) is nodig om te voorkomen dat een diversiteit aan voorwaarden leidt tot verschuiving van ongewenste situaties.

Regionaal kader

Dit afsprakenkader vormt een stevige basis voor de nog af te stemmen aanpak. Arbeidsmigranten in regio Hart van Brabant zijn, zoals eerder omschreven, in verschillende sectoren werkzaam. Dit verschilt per gemeente en dit vereist dan ook maatwerk. De urgentie ligt nu veelal bij het oplossen van de huisvestingsopgave. Met oog voor de verschillende posities van arbeidsmigranten per gemeente ('couleur locale') delen we een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten, kunnen we leren van elkaar en maken we hierover afspraken.

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

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

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het realiseren van goede omstandigheden voor arbeidsmigranten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, woningcorporaties, ontwikkelaars, maatschappelijke organisaties als de overheid. Onderling zijn zij afhankelijk en complementair in hun rollen. Zo kunnen kwalitatief goede huisvesting en arbeidsomstandigheden voor positieve beeldvorming zorgen, waardoor het draagvlak in de omgeving mogelijk kan vergroten. Dit kan weer leiden tot ondersteuning vanuit de lokale en regionale economie. Er zijn veel goede voorbeelden van partners die verantwoordelijkheid nemen en waarmee we graag willen samenwerken om dit doel te bereiken. Daarom vinden wij het belangrijk om in een vroegtijdig stadium in gesprek te zijn met deze partijen. We komen alleen verder door rechtstreeks met hen en de arbeidsmigrant in contact te komen en samen te werken in dit vraagstuk.

Solidariteit

In eerdere afspraken is afgesproken dat gemeenten solidair zijn naar elkaar. Dit blijkt echter in praktijk nog onvoldoende te zijn uitgewerkt. Het gaat hier niet alleen om solidair naar elkaar te zijn bij het opstellen van beleid en het maken van plannen, maar juist ook bij de uitwerking en realisatie van deze plannen.

We staan allemaal voor eenzelfde opgave: ervoor zorgen dat het goed wonen, leven en werken is in onze regio. Deze opgave stopt niet bij de gemeentegrens of is alleen van toepassing binnen onze regio. Er zijn gemeenten die werkgelegenheid bieden voor de hele regio. Daarmee moet ook de huisvestingsopgave voor arbeidsmigranten regionaal worden opgepakt en niet per gemeente worden afgebakend. Als gemeente ben je dan ook niet klaar als je voorziet in je eigen behoefte. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid hierin, waarbij we moeten voorzien in de regionale opgave. Als gemeente kijken we naar kwalitatieve oplossingen, ook over de gemeentegrens heen. Dit doen we samen met de buurgemeenten. We gaan met elkaar in gesprek vanaf het begin van het vraagstuk tot aan de nazorg.

Wanneer we huisvesting aan de rand van de gemeente mogelijk willen maken, moeten we met de betreffende buurgemeente het gesprek aangaan om te luisteren welke obstakels er zijn en welke mogelijkheden er zijn. We kunnen hiermee elkaar versterken, door krachten te bundelen en samen te werken. We zoeken naar mogelijkheden, ook wanneer een ontwikkeling niet of minder wenselijk is. We moeten voorkomen dat voorafgaand al een standpunt wordt ingenomen, waardoor een plan niet tot stand kan komen en gemeenten elkaar 'tegen gaan werken'. We moeten daarom vroegtijdig elkaar informeren en met elkaar in gesprek gaan. Dit geldt niet alleen voor de gemeenten, maar ook voor alle andere betrokkenen. Het is tenslotte een vraagstuk dat ons allen raakt en waarbij we een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen. Dit hebben we tenslotte al eerder uitgesproken.

Solidariteit betekent ook dat we moeten uitdragen dat arbeidsmigranten hard nodig zijn om onze economie draaiende te houden en dat ze welkom zijn. Solidariteit is noodzakelijk om te zorgen dat arbeidsmigranten zich thuis voelen in onze maatschappij en hun plek weten te vinden. We moeten juist de goede voorbeelden kenbaar maken naar elkaar en naar de omgeving en dit meenemen in het proces.

1.1 Ambitie

We vinden het belangrijk dat arbeidsmigranten in onze regio onder goede omstandigheden kunnen werken, verblijven/(tijdelijk) wonen en gebruik kunnen maken van voorzieningen. Tevens vinden we het van belang dat betrokken partijen alle aspecten van arbeidsmigratie in samenhang benaderen.

1.2 Doel

Met dit afsprakenkader spreken wij gezamenlijk uit welke verantwoordelijkheid wij nemen ten aanzien van arbeidsmigratie in de regio Hart van Brabant, welke randvoorwaarden wij stellen en op welke wijze wij gezamenlijk optrekken met onze partners.

We maken daarom afspraken op het gebied van:

- **Arbeidsmarkt en economie**
 - Vraag en aanbod arbeidskrachten
 - Vestiging bedrijven
 - Scholing
 - Publiekscampagne
- **Welzijn en samenleving**
 - Verantwoordelijkheid
 - Positie
 - Registratie
 - Keurmerk
 - Informatievoorziening en meedoen
 - Uitbuiting
 - Gezondheidszorg
- **Huisvesting en leefomgeving**
 - Opgave
 - Solidariteit
 - Kwaliteit
 - Locatie
 - Beheer
 - Handhaving
 - Omgevingsdialoog



2. Afspraken

2.1 Arbeidsmarkt en economie

1. Vraag en aanbod arbeidskrachten

Arbeidsmigranten spelen een belangrijke rol in het opvangen van de schaarste aan arbeidskrachten in de regio. We vragen echter ook aandacht bij werkgevers voor het beter benutten van het regionale arbeidspotentieel.

2. Vestiging bedrijven

In de regionale afspraken bedrijventerreinen Hart van Brabant zijn afspraken vastgelegd over de omgang met arbeidsmigratie bij vestiging of uitbreiding van bedrijven op bedrijventerreinen in de regio Hart van Brabant. Onderstaande punten vormen hierop een bevestiging en op onderdelen een aanscherping:

- a. Als regio spreken we uit dat we niet alleen de economische bedrijvigheid omarmen, maar ook de werknemers (arbeidsmigranten) die daarbij horen.
- b. Met bedrijven die zich nieuw willen vestigen in de regio en met bestaande bedrijven die willen uitbreiden, maakt de betreffende gemeente afspraken over de realisatie van huisvesting van arbeidsmigranten die daar komen werken. Hierbij wordt primair gekeken naar huisvesting in de betreffende gemeente. Mocht er sprake zijn van huisvesting elders in de regio, dan wordt de huisvestende gemeente hierbij betrokken.
- c. In de gesprekken die de samenwerkende gemeenten in het kader van het regionaal beleid bedrijventerreinen voeren met particuliere eigenaren van werklocaties, wordt ingezet op aansluiting van deze eigenaren op de regionaal gewenste ontwikkelingen, onder andere wat betreft de omgang met arbeidsmigranten.

3. Scholing

We bespreken met werkgevers/uitzenders die lokaal actief zijn en die met arbeidsmigranten werken de scholingsmogelijkheden die zij zelf aanbieden en informeren hen over scholingsmogelijkheden die er verder in de regio aanwezig zijn. Deze scholingsmogelijkheden betreft twee categorieën:

- Scholing en informatie ter ondersteuning van de integratie: o.a. taalcursussen en andere ondersteunende scholing en informatie om actief te kunnen meedraaien in de samenleving.
- Scholing ter ondersteuning van professionele ontwikkeling: dit zijn de scholingsmogelijkheden gericht op de toekomstige vraag op de arbeidsmarkt, voor zowel regionale arbeidskrachten als arbeidsmigranten.

4. Publiekscampagne

We willen het belang van arbeidsmigranten voor onze regionale economie uitdragen en arbeidsmigranten een gezicht geven. Dit willen we samen doen met relevante stakeholders, waaronder bedrijven, welzijns- en zorginstellingen, Midpoint en provincie.

2.2 Welzijn en samenleving

De onderdelen in dit document op het gebied van welzijn, zijn van toepassing voor shortstay, midstay en longstay arbeidsmigranten. Daarmee verbeteren we de positie van alle arbeidsmigranten in de regio.

1. Verantwoordelijkheid

Als het gaat om het welzijn van arbeidsmigranten, dan is er sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid met (grote) werkgevers, huisvesters, gemeenten, welzijnsorganisaties en uitzendbureaus.

2. Positie

- a. Binnen onze mogelijkheden verbeteren we de positie van arbeidsmigranten door de verbinding te zoeken met arbeidsmigranten, werkgevers, huisvesters, uitzendbureaus en welzijnsinstellingen.
- b. Werkgevers, huisvesters en uitzendbureaus zijn verantwoordelijk voor het scheppen van goede omstandigheden voor arbeidsmigranten. De gemeenten spelen daarin een faciliterende en toezichhoudende rol.
- c. We zetten in op het zoveel mogelijk vergroten van de sociale cohesie in de wijk. We geven welzijnsinstellingen en/of andere lokale organisaties meer inzicht in de aanwezigheid van arbeidsmigranten in de verschillende gemeenten.

3. Registratie

- a. We vinden een goede registratie van arbeidsmigranten erg belangrijk. De werkgever of huisvester dient arbeidsmigranten bij hen in dienst aan te sporen zich in te schrijven in het BRP of bij het RNI-loket.
- b. We delen informatie over het faciliteren van inschrijven in het BRP voor grootschalige locaties en we streven naar regionale afspraken hierover.

4. Keurmerk

- a. We spreken ons uit tegen malafide bedrijven door geen samenwerkingen met hen aan te gaan en door te handhaven.
- b. Als gemeenten gaan we in gesprek met huisvesters om enkel arbeidsmigranten te huisvesten via uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de brancheverenigingen ABU of NBBU én beschikken over het keurmerk SNA. Dit keurmerk vertegenwoordigt kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels.

5. Informatievoorziening en meedoen

- a. We vinden het belangrijk dat arbeidsmigranten zich welkom voelen in onze regio en hun weg weten te vinden in onze regionale/lokale samenleving. Dat geldt zowel voor de arbeidsmigranten die hier een korte of langere tijd verblijven als degenen die zich hier permanent vestigen.

- b. We stellen de arbeidsmigranten in staat om kennis te maken met de lokale samenleving, initiatieven en voorzieningen om de zelfredzaamheid te bevorderen, participatie te verhogen en het sociale netwerk te vergroten.
- c. We stimuleren arbeidsmigranten om de Nederlandse taal eigen te maken, mede door in de samenleving te participeren op het gebied van werk & inkomen, vrije tijd en onderwijs, passend bij de wensen van de arbeidsmigrant.
- d. Reguliere lokale activiteiten van welzijnsinstellingen brengen we via werkgevers, uitzenders en huisvesters onder de aandacht.
- e. Tevens zetten we proactief in op het verbeteren van de informatievoorziening door informatie over gezondheidszorg, huisvesting, participatie en welzijn laagdrempelig en actief aan te bieden. Gemeenten delen met elkaar welke initiatieven er zijn op het gebied van informatievoorziening en bekijken hoe ze kunnen leren van dan wel aansluiten bij deze initiatieven.

6. Uitbuiting

- a. We spannen ons in om misstanden rondom arbeidsmigranten aan te pakken. Dat doen we in afstemming met de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW) en waar mogelijk met het RIEC (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum). Daarbij stimuleren we de samenwerking tussen de ISZW en de gemeenten.
- b. In 2021 werpen we ons op als pilotgebied voor het FRIT (Flexibel Regionaal Interventie Team). Hiermee krijgen we inzicht in de “infrastructuur” van arbeidsmigratie in onze regio en maken we afspraken met inspectie SZW, belastingdienst, UWV over de aanpak van misstanden.
- c. We willen alleen zakendoen met bonafide uitzendbureaus en huisvesters en onderzoeken hoe we malafide bedrijven kunnen weren, bijvoorbeeld door het aanleggen van een regionaal register. Hiertoe nemen we zelf het initiatief en houden we initiatieven op provinciaal of landelijk niveau in de gaten. Mocht hier op korte termijn wetgeving over komen, dan sluiten wij onze werkwijze hierop aan.
- d. Als decentrale overheid hebben we de taak actief uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan. Bij de actualisatie van het inkoop- en aanbestedingsbeleid onderzoeken gemeenten of goed werkgeverschap als voorwaarde gesteld kan worden.

7. Gezondheidszorg

- a. We streven naar het verbeteren van de toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor arbeidsmigranten door in te zetten op een actieve informatievoorziening hieromtrent.
- b. We spreken partijen aan om de toegang tot eerstelijns gezondheidszorg te verbeteren door die proactief en dicht bij huis aan te bieden. Dit doen we om de drempel te verlagen.
- c. We stimuleren werkgevers en huisvesters in het opvangen van signalen en het bieden van voorlichting op het gebied van gezondheid en ondersteuning. Hiertoe voorzien we werkgevers en huisvesters van informatie
- d. Gemeenten dringen bij werkgevers aan, arbeidsmigranten te informeren over de mogelijkheden die er na uitdiensttreding (na afloop van de zorgverzekering) zijn voor de vergoeding van medisch noodzakelijke zorgkosten.

2.3 Huisvesting en leefomgeving

In dit regionaal afsprakenkader maken we afspraken over de huisvesting voor arbeidsmigranten die voor korte of tijdelijke duur in onze gemeenten zijn. Vanzelfsprekend zijn er ook arbeidsmigranten die zich voor langere tijd in onze regio vestigen en doorstromen in de reguliere woningmarkt. Vanaf dat moment zijn zij feitelijk geen arbeidsmigrant meer. De afspraken in dit afsprakenkader hebben geen betrekking op de reguliere woningmarkt.

1. Opgave

- a. We staan allemaal voor eenzelfde opgave: zorgen dat het goed wonen, leven en werken is in onze regio. Deze opgave stopt niet bij de gemeentegrens. Er zijn gemeenten die werkgelegenheid bieden voor de hele regio. Daarmee moet ook de huisvestingsopgave regionaal worden opgepakt. Als gemeente ben je dan ook niet klaar als je voorziet in de eigen behoefte. We hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid om te voorzien in de regionale opgave, zoals ook afgesproken in 2017. De onderzoeken van Companen (2017) en Het PON (2020) geven richting aan de omvang van het aantal arbeidsmigranten in de regio.
- b. De gemeenten in de regio Hart van Brabant zorgen dat zij een actueel beleidskader hebben waarmee de huisvesting van arbeidsmigranten gefaciliteerd wordt.
- c. Marktpartijen zijn verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatief goede huisvesting voor short- en midstay arbeidsmigranten. Een deel van deze arbeidsmigranten blijft niet permanent en een deel van deze groep zal zich uiteindelijk permanent in onze regio vestigen.
- d. Voor arbeidsmigranten die zich permanent willen vestigen in de regio Hart van Brabant geldt dat zij eenzelfde positie hebben op de woningmarkt (zowel huur als koop) als andere inwoners.

2. Solidariteit

- a. Gemeenten in de regio Hart van Brabant staan voor een gezamenlijke opgave om voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor arbeidsmigranten te faciliteren. De gemeenten in de regio Hart van Brabant ondersteunen elkaar bij het realiseren van deze gezamenlijke opgave.
- b. Als een initiatief gelegen is aan de rand van de gemeentegrens, dan gaan betrokken gemeenten vroegtijdig in gesprek over het initiatief. Thema's die aan de orde komen zijn onder andere de locatie, de maat en schaal van het initiatief, de bijdrage aan de regionale opgave en leefbaarheid. De gemeente waarin het initiatief gelegen is, neemt hierin het voortouw.

3. Kwaliteit

- a. Alle nieuwe huisvesting voor arbeidsmigranten dient minimaal te voldoen aan de kwaliteitsnorm van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) dan wel een landelijk vastgestelde opvolger daarvan. Uitzondering op deze eis is de huisvesting op agrarische percelen bedoeld voor seizoenarbeiders die werkzaam zijn in de agrarische sector. Deze huisvesting dient minimaal te voldoen aan het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) dan wel een landelijk vastgestelde opvolger daarvan.
- b. We stimuleren dat alle bestaande huisvesting voor arbeidsmigranten aan de kwaliteitsnorm van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) voldoet, dan wel aan een landelijk vastgestelde opvolger daarvan. In geval van huisvesting op agrarische percelen bedoeld voor

seizoenarbeiders die werkzaam zijn in de agrarische sector stimuleren we dat deze huisvesting minimaal voldoet aan het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) dan wel een landelijk vastgestelde opvolger daarvan.

- c. Slaapplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders (dag- en nachtploeg) verhuurd worden.
- d. Nieuwe huisvestingslocaties hebben slaapkamers voor maximaal 2 personen en we streven ernaar dat in principe 50% van de slaapkamers bij nieuwe huisvestingslocaties eenpersoons slaapkamers zijn.
- e. Aan eigenaren/verhuurders van geclusterde huisvesting in complexen/pensions leggen gemeenten eisen op ten aanzien van het beheer, communicatie, kwaliteitsnormen, registratie en onderhoud. Hiervoor worden beschikbare instrumenten benut als (anterieure)overeenkomst en/of exploitatievergunning dan wel nieuw juridisch instrumentarium (zoals een verhuurdersvergunning) wanneer deze beschikbaar is.

4. Locatie

- a. Het is aan marktpartijen om geschikte locaties voor de huisvesting van arbeidsmigranten te vinden. Gemeenten hebben hierin een voorwaardenscheppende rol en spannen zich met de provincie in om op geschikte locaties passende huisvesting van arbeidsmigranten te faciliteren
- b. Bij het zoeken van passende huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden voor het benutten van leegstand of leegkomend vastgoed, zoals kantoren, hotels en maatschappelijk vastgoed. Kleinschalige huisvestingsvormen worden zoveel mogelijk gesitueerd in bestaand stedelijk gebied, behalve waar dit tijdelijke huisvesting voor seizoenarbeiders in de agrarische sector betreft.
- c. Bij het faciliteren van huisvesting hanteren de gemeenten in de regio Hart van Brabant in ieder geval de volgende algemene randvoorwaarden:
 1. Een aantoonbaar gezond leefklimaat wordt gegarandeerd;
 2. Huisvesting vormt geen belemmering voor het functioneren en de ontwikkelingsmogelijkheden van omliggende bedrijven;
 3. Een goede ontsluiting van de locatie.
- d. De huisvesting van arbeidsmigranten op recreatieparken is niet wenselijk en gemeenten voeren een ontmoedigingsbeleid ten aanzien van huisvesting van arbeidsmigranten op recreatieparken. Alleen in uitzonderlijke situaties en onder strikte voorwaarden is een tijdelijke vorm van huisvesting mogelijk, namelijk als dit leidt tot de transformatie van een niet-toekomstbestendig recreatiepark tot een natuurbestemming of een toekomstbestendige recreatieve bestemming.

5. Beheer

- a. Voorafgaand aan de realisatie van een middelgrote en grootschalige huisvesting maken gemeente en huisvester afspraken over onder meer het beheer van de locatie.
- b. Voor middelgrote en grootschalige huisvestingslocaties dient een beheerder te worden aangewezen. Deze zorgt voor beheer en onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder gemeente). Bij grootschalige huisvestingslocaties dient er permanent een beheerder op de locatie aanwezig te zijn.

- c. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op de veiligheid van de bewoners, het voorkomen van overlast, het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie en het zijn van een aanspreekpunt voor de omwonenden, politie of gemeente.

6. Handhaving

- a. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor toezicht en handhaving van huisvesting en een goede communicatie over de geldende regelgeving naar alle partijen.

7. Omgevingsdialoog

- a. In het kader van de omgevingswet hebben gemeenten beleid waarin wordt aangegeven welke voorwaarden gesteld worden aan de dialoog met een omgeving in geval van een ruimtelijk initiatief.
- b. Ten aanzien van huisvestingsinitiatieven voor arbeidsmigranten ligt de eerste verantwoordelijkheid voor draagvlak en communicatie over het initiatief en de ontwikkeling van de locatie bij de initiatiefnemer.
- c. De gemeente heeft een verbindende rol en bij grootschalige initiatieven ondersteunt de gemeente de initiatiefnemer bij de omgevingsdialoog voorafgaand aan de vergunningverlening en de ontwikkelfase van de locatie. De leefbaarheid voor de locatie en de omgeving vormt een belangrijk aspect bij deze omgevingsdialoog. Hierbij wordt, indien aan de orde, ook over gemeentegrenzen heen gekeken.



3. Actiepunten

Thema	Actiepunt	Omschrijving	Termijn	Trekker
Economie	Afspraken met werkgevers, uitzenders en huisvesters	We verkennen samen met werkgevers en uitzendorganisaties de mogelijkheden om op grond van dit afsprakenkader met elkaar te komen tot een convenant	2021-2022	Regionale projectgroep arbeidsmigratie
	Publiekscampagne	We sluiten aan bij de landelijke campagne 'Arbeidsmigratie Werkt'. In samenwerking met deze partijen wordt dit actiepunt verder uitgewerkt tot een plan van aanpak.	Najaar 2021	Regionale projectgroep arbeidsmigratie
Welzijn	Organiseren jaarlijkse klankbordgroepen	Jaarlijks organiseren we lokaal minimaal één overleg met betrokken partijen zoals eerstelijnszorg, huisvesters, welzijnsinstellingen en werkgevers om knelpunten in kaart te brengen, een aanpak te formuleren en daarvan de voortgang te bespreken. Hiertoe nemen de gemeenten het initiatief en wordt er regionaal afgestemd via de projectgroep arbeidsmigratie.	1e in najaar 2021	Iedere gemeente afzonderlijk
	Uitwerken initiatieven verbeteren informatievoorziening	In samenwerking met werkgevers, huisvesters en uitzendbureaus werken we verschillende lokale initiatieven uit gericht op het verbeteren van de informatievoorziening. Uiteindelijk start iedere gemeente met één gerichte actie/ inzet van een instrument ter verbetering van de informatievoorziening. Dit kan ook het aansluiten bij een initiatief van derden zijn.	2022	Iedere gemeente afzonderlijk

	Plan van aanpak voorkomen mensenhandel (waaronder arbeidsuitbuiting)	We werken aan een plan van aanpak gericht op het voorkomen van mensenhandel, waaronder arbeidsuitbuiting. We verwerken dit in het regionale Actieprogramma Mensenhandel.	Voorjaar 2022	Regionaal
	Arbeidsmigranten als doelgroep in Lokaal Preventieakkoord	We nemen de arbeidsmigranten als doelgroep op in ons lokaal preventieakkoord om bijvoorbeeld extra aandacht te besteden aan preventiemaatregelen op het gebied van alcohol, drugs en mentale gezondheid.	2021-2022, of op een natuurlijk moment (bij opstellen of herijken van het lokaal preventieakkoord)	Iedere gemeente afzonderlijk
	Huisartsen spreekuur	De gemeenten Tilburg en Waalwijk onderzoeken hoe de toegang tot de huisartsenzorg verbeterd kan worden, ook in de overige gemeenten in de regio.	Eind 2022/ begin 2023	Regionaal/ lokaal
Huisvesting	Vaststellen beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten	Iedere gemeente heeft een beleidskader op het gebied van huisvesting dat niet ouder is dan 1 januari 2019.	Uiterlijk 31 december 2021	Iedere gemeente afzonderlijk
Algemeen	Herijken afsprakenkader	Evaluatie en herijking regionaal afsprakenkader arbeidsmigratie	2024	Projectgroep arbeidsmigratie

4. Definities en bijlagen

Welzijn: Het algemene welbevinden van een persoon. Hoe goed iemand zich voelt op persoonlijk, lichamelijk, psychisch, spiritueel en sociaal vlak. Welzijn heeft betrekking op de mate waarin je behoeften zijn bevredigd in alle facetten van het leven. Welzijn is daarom een heel breed begrip, dat soms (gedeeltelijk) gelijkgesteld wordt met geluk.

Welzijn kan dus worden beschouwd als de mate waarin iemand zich gelukkig voelt op verschillende vlakken:

- basisbehoeften (zoals voedsel, onderdak, veiligheid, stabiliteit);
- sociale behoeften (zoals aanvaarding en respect van familie, vrienden, collega's);
- waardering en erkenning (zinnig werk, zijn bijdrage leveren aan het welbevinden van anderen);
- zelfverwezenlijking (spiritualiteit, moraliteit, esthetiek).

Welzijn wordt soms verward met welvaart. Welvaart heeft te maken met hoeveel middelen er beschikbaar zijn: voldoende voedsel, kleding, luxeproducten etc. Welvaart is vaak wel een belangrijk onderdeel of een voorwaarde van welzijn.

Bijlage:

- Rapportage arbeidsmigranten Hart van Brabant Companen (2017)
- Rapportage arbeidsmigranten Noord-Brabant PON/Telos (2020)