



Regionaal HANDELINGSPERSPECTIEF

Huisvesting, integratie en participatie van internationale werknemers
In de regio Noordoost-Brabant



Regionaal Handelingsperspectief

Huisvesting, Integratie en Participatie van internationale werknemers
in de regio Noordoost-Brabant

Status: Ter besluitvorming aan het College van Burgemeester en Wethouders		
Versie	Datum	Bespreking
1.0	24 juni 2021 REGIODAG	Besproken op de Regiodag
1.1	Periode: 1 juli tot 1 november 2021	Handelingsperspectief en onderliggende documenten worden voorgelegd aan het College van B&W ter besluitvorming; het besluit betreft in te stemmen met het Handelingsperspectief zoals besproken en toegelicht op de Regiodag van 24 juni 2021, inclusief de dáár genoemde aanbevelingen en opmerkingen zoals verwerkt in versie 1.1.
1.2	Periode: Eind 2021	Regionale instemming met het Handelingsperspectief waarnodig aangevuld met annotaties vanuit de 17 Colleges in de periode 1 juli tot 1 november (week 43 van 2021).

Auteur

Regionale projectgroep Arbeidsmigratie, steller: Gerard Olthof

Datum

29 juni 2021

Status

Vertrouwelijk / Besloten

INHOUDSOPGAVE HANDELINGSPERSPECTIEF

Pagina:

4	INLEIDING
4	DOEL HANDELINGSPERSPECTIEF
4	UITGANGSPUNTEN
5	1. REGISTRATIE
5	2. WONEN EN LEEFOMGEVING
	Opgave
	Kwaliteit
	Locatie
	Beheer
	Omgeving
8	3. ECONOMIE EN ARBEIDSMARKT
	Vestiging van bedrijven
	Werkplek
	Scholing
	Publiekscampagne
9	4. WELZIJN EN SAMENLEVING
	Positie internationale werknemer
	Verantwoordelijkheid bedrijven, uitzenders en huisvesters
	Keurmerken
	Verzekering
	Integratie en informatie
	Uitbuiting en/of ernstige benadeling

INLEIDING

In de regio Noordoost-Brabant werken ruim 20.000 internationale werknemers¹, veelal in de regionale topsectoren. Zij houden onze economie draaiend. Nu, maar ook in de toekomst, hebben we deze werknemers hard nodig. Niet alleen in de primaire sectoren zoals agri-food/landbouw, ook knelt het in de secundaire (voedingsindustrie) en de tertiaire sectoren (logistiek, dienstverlening en zorg). Niet alleen nu, maar ook op de langere termijn. We willen de internationale werknemers en hun inzet en talenten daarom binden aan onze regio. Daarvoor willen wij als Noordoost-Brabantse overheden optimale randvoorwaarden creëren, bijvoorbeeld voor voldoende en kwalitatieve goede huisvesting, scholing, gezondheid en integratie.

Talent binden

Regio Noordoost Brabant gelooft in talent. In veel opzichten vormt dit talent, zoals studenten, kenniswerkers en internationale werknemers, de basis van ons succes in de regio. Dat talent verdient de juiste aandacht, optimale faciliteiten en alles wat nodig is om te schitteren. Daarom creëren wij de passende randvoorwaarden, bijvoorbeeld goede en veilige huisvesting. Dat doen we niet alleen. Dat doen we samen met onze partners, zoals de uitzendbureaus, werkgevers, woningcorporaties, ontwikkelaars en welzijnsorganisaties. Want alleen samen en door rechtstreeks in contact te zijn met de internationale werknemers zelf komen we verder.

DOEL HANDELINGSPERSPECTIEF

Met dit handelingsperspectief willen we als Regio Noordoost-Brabant gezamenlijk uitspreken welke verantwoordelijkheid wij nemen ten aanzien van arbeidsmigratie in onze regio, welke randvoorwaarden wij stellen en op welke wijze wij gezamenlijk optrekken met onze partners.

Kracht van onze regio

Dit handelingsperspectief vormt een stevige basis voor de afgestemde Noordoost-Brabantse aanpak. Internationale werknemers in Noordoost-Brabant zijn in verschillende sectoren werkzaam. Dit verschilt per gemeente en dit vereist lokaal maatwerk. Graag willen we dat deze medewerkers zich thuis voelen in onze regio, passend bij de opgaven uit de Regio Deal Noordoost-Brabant: goed leven, fijn wonen en anders werken. De urgentie ligt bij het oplossen van de huisvestingsopgave, maar zeker ook bij integratie, participatie, sociaal welzijn, veilig en het creëren van draagvlak. Met oog voor de verschillende posities van internationale werknemers per gemeente ('couleur lokale') delen we een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid voor het verbeteren van de positie van internationale werknemers, kunnen we leren van elkaar en maken we hiervoor afspraken. Diversiteit is immers de kracht van onze regio.

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

UITGANGSPUNTEN HANDELINGSPERSPECTIEF

REGISTRATIE

1. Gemeenten vinden een betere registratie van internationale werknemers erg belangrijk.

Afhankelijk van de wijze en de termijn waarop via nieuwe wetgeving de registratie beter geborgd wordt, onderzoeken de gemeenten de mogelijkheid om, beter dan nu, zicht te krijgen op de NAW- en contactgegevens van de internationale werknemers in de regio. In samenwerking met bedrijven/marktpartijen zorgen we dat hun medewerkers zich correct laten in- én uitschrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). Samenwerking kan bovendien efficiency voordelen opleveren.

2. De werkgever of huisvester dient internationale werknemers te faciliteren bij het inschrijven in het BRP of bij het RNI-loket.

In het RNI moet niet alleen het woonadres in het thuisland worden opgenomen, zoals nu het geval is, maar ook het actuele verblijfsadres in Nederland, de contactgegevens van de internationale werknemer, een melding van de aanvang van werkzaamheden in Nederland en een melding van afronding van de werkzaamheden en vertrek uit Nederland. Gemeenten kunnen voorwaarden opnemen bij de vergunningverlening voor het faciliteren door de huisvester van de inschrijving en/of registratie.

WONEN en LEEFOMGEVING

Opgave

3. De gemeenten in Noordoost-Brabant voelen zich tenminste verantwoordelijk voor voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor het aantal internationale werknemers die in hun eigen gemeente binnen de regio werkzaam is.

4. Gemeenten zijn bij de huisvesting van internationale werknemers faciliterend en voorwaarden stellend; zij zorgen voor actuele beleidskaders en -regels. Voor 2023 heeft iedere gemeente beleidskaders en -regels (vastgesteld) die niet ouder zijn dan 1 januari 2019.

5. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor toezicht en handhaving en een goede communicatie over de geldende regelgeving naar alle partijen.

6. Marktpartijen zijn verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatief goede huisvesting voor short- en midstay internationale werknemers.

7. Voor internationale werknemers die zich permanent willen vestigen in Noord-Brabant geldt dat zij eenzelfde positie hebben op de woningmarkt (zowel huur als koop) als andere inwoners. Zij zijn zelf verantwoordelijk voor wonen, leven en integreren. De werkgevers hebben een rol hen daarin van informatie te voorzien.

Kwaliteit

8. Alle nieuwe huisvesting voor internationale werknemers dient minimaal te voldoen aan de kwaliteitsnorm Stichting Normering Flexwonen (SNF)² of Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF)³ dan wel een nieuw landelijk vastgesteld keurmerk.

9. Gemeenten in de regio Noordoost-Brabant stimuleren dat alle bestaande huisvesting voor internationale werknemers minimaal aan één van bovengenoemde keurmerken voldoet.

10. Slaapplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders (dag- en nachtploeg) worden verhuurd.

11. Bij voorkeur heeft iedere internationale werknemer de beschikking over een eigen slaapkamer (privacy).

12. Minderjarigen mogen niet worden gehuisvest in huisvestingslocaties voor internationale werknemers.

13. 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, paraplu-bestemming 'omzetting woningen' via een 'voorbereidingsbesluit' en 'leefbaarheidstoets', dan wel nieuw juridisch instrumentarium zoals de 'verhuurdersvergunning' wanneer deze beschikbaar is.

Locatie

14. Het is aan marktpartijen om geschikte locaties voor huisvesting van internationale werknemers te vinden. Gemeenten hebben hierin een voorwaardenscheppende rol en spannen zich met de provincie in om op geschikte locaties passende huisvesting van internationale werknemers te

² <https://www.normeringflexwonen.nl/de-norm>

³ [Agrarisch Keurmerk Flexwonen | keurmerk huisvesting - Werkgeverslijn](#)

faciliteren.

15. Bij het zoeken van passende huisvestingslocaties voor internationale werknemers wordt nadrukkelijk gekeken naar de mogelijkheden voor het benutten van leegstand of leegkomend vastgoed, zoals kantoren, hotels, maatschappelijk vastgoed en VAB's (Vrijkomende Agrarische Bebouwing).

16. In bestaand stedelijk gebied vindt geclusterde huisvesting bij voorkeur niet plaats in de bestaande woningvoorraad in woonwijken. Wanneer kamerverhuur wordt toegestaan, wordt in het kader van de leefbaarheid clustervorming in woonwijken voorkomen door spreiding met inzet van de beschikbare beleids- en verordeningsinstrumenten.

17. Om de ongebreidelde opkoop van huizen door uitzenders en huisvesters tegen te gaan wordt via een huisvestingsverordening de zelfbewoningsplicht ingevoerd voor de maximaal wettelijke termijn van 4 jaar.

18. Situering van (grotere) geclusterde huisvestingsvoorzieningen voor kort verblijf (short en mid stay) in gemengde (overgangs)zones is mogelijk waar wonen niet de dominante functie is.

19. Situering van grotere huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk waarbij geldt:

- Dat er voor internationale werknemers een aantoonbaar gezond leefklimaat kan worden gegarandeerd;
- Dat de huisvesting geen belemmering mag zijn voor het functioneren van het bedrijventerrein;
- Dat de locatie goed ontsloten is.

20. Huisvesting van seizoenswerkers in het buitengebied is, onder voorwaarden, mogelijk op het terrein van agrariërs waar de betreffende internationale werknemers werkzaam zijn. Met betreffende agrariërs worden afspraken gemaakt dat de onderkomens alleen voor hun werknemers is bedoeld en niet voor verhuur bij leegstand buiten het seizoen.

21. Permanente huisvesting van short stay internationale werknemers in het buitengebied kan mogelijk plaatsvinden op basis van maatwerk, onder voorwaarden en afhankelijk van de ligging en ontsluiting.

Beheer

22. Voorafgaand aan de realisatie van een (grootschalige) geclusterde huisvesting is een omgevingsdialoog noodzakelijk met afspraken over o.a. beheer, gevoerd door de initiatiefnemer

23. Voor grootschalige geclusterde huisvestingslocaties dient een permanent aanwezige beheerder te worden aangewezen. Deze zorgt voor 24/7 toezicht, beheer en onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder gemeente). Voor locaties kleiner dan 100 bewoners is een vast aanspreekpunt een vereiste.

24. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op de veiligheid van de bewoners, het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie, nachtregister, hospitality (het wegwijs maken van internationale werknemers in de gemeente, voorlichting), het voorkomen van overlast voor de omgeving en binnen de voorziening en het zijn van een aanspreekpunt voor de omwonenden, politie of gemeente.

Omgevingsdialoog

25. De eerste verantwoordelijkheid voor draagvlak en communicatie over een initiatief en de ontwikkeling van een locatie ligt bij de initiatiefnemer.

26. De gemeente heeft een verbindende rol en ondersteunt de initiatiefnemer bij de omgevingsdialoog voorafgaand aan de vergunningverlening en de ontwikkelfase van de locatie.

ECONOMIE / ARBEIDSMARKT

Vestiging bedrijven

27. In de regionale afspraken bedrijventerreinen Noordoost-Brabant zijn afspraken vastgelegd over de omgang met arbeidsmigratie bij vestiging of uitbreiding van bedrijven op bedrijventerreinen in Noordoost-Brabant.

28. Als regio spreken we uit dat we niet alleen de economische bedrijvigheid omarmen, maar ook de (internationale) werknemers die daarbij horen.

29. Met bedrijven die zich nieuw willen vestigen in onze gemeente en met bestaande bedrijven die willen uitbreiden, maken gemeenten afspraken over de realisatie van huisvesting voor internationale werknemers die daar komen werken. Het is aan de gemeenten om na te denken over welk type bedrijven ze willen binnenhalen binnen hun gemeentegrenzen. Daarmee kan ook gestuurd worden op het aantal internationale werknemers dat een regio kan huisvesten. Ook dient te worden nagedacht over toekomstige ontwikkelingen als automatisering en robotisering en wat dat betekent voor een mogelijk afnemende behoefte wat betreft het huisvesting van internationale werknemers in de regio.

30. 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 registratie, informatie en omgang met internationale werknemers. Werkgevers moeten hierin hun verantwoordelijkheid pakken en dit niet alleen overlaten aan uitzendbureaus.

Werkplek

31. De werkplek en andere plaatsen binnen het bedrijf moeten veilig en gezond zijn. Wanneer dit niet het geval is, moet de omstandigheden daarop worden aangepast. De coronamaatregelen worden gekoppeld aan de ARBO-catalogus, zodat ze worden getoetst door de Inspectie SZW. Het uitvoeren van risico-inspecties wordt gedaan door de Inspectie SZW en GGD.

Scholing

32. Werkgevers informeren uitzenders en huisvesters over scholingsmogelijkheden voor internationale werknemers. Hieronder verstaan we in ieder geval een taal cursus Nederlands. Het aanbod is daarnaast gericht op de toekomstige vraag van de topsectoren agrifood, hightech en logistiek. De gemeente is waar mogelijk faciliterend.

Publiekscampagne

33. Wij starten een publiekscampagne om het belang van internationale werknemers voor onze regionale economie goed over het voetlicht te brengen. De regio kan gemeente daarin adviseren indien nodig.

WELZIJN en SAMENLEVING

Positie internationale werknemer

34. Binnen onze mogelijkheden verbeteren we de positie van internationale werknemers door het loskoppelen van werk, huisvesting en, indien mogelijk de zorgverzekering. Bijvoorbeeld door het eisen van een separaat arbeids- en huurcontract.

35. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dat wordt toegezien op het welzijn van internationale werknemers en dat zij voldoende bescherming krijgen. De diverse ketenpartners worden hierop individueel aangesproken.

Verantwoordelijkheid bedrijven, huisvesters en uitzendbureaus

36. Regionaal maken we afspraken met (grote) bedrijven, huisvesters en uitzendbureaus waarin we zaken vastleggen als: samenwerken met gecertificeerde huisvesters en uitzendbureaus, de in- en uitschrijving in het BRP, de rol van werkgevers op het gebied van taal, participatie en de informatievoorziening aan internationale werknemers.

Keurmerk

37. Gemeenten werken alleen samen met uitzendbureaus die aangesloten zijn bij de branchevereniging ABU of NBBU én beschikken over het keurmerk SNF of AKF. Dit laatste geldt ook voor huisvesters. Dit keurmerk vertegenwoordigt de minimale kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels. Ook wordt hiermee geborgd dat bij de beëindiging van het arbeidscontract (zowel opzegging door werkgever als werknemer) een bewoner nog tot minimaal 2 weken tot 1 maand gebruik kan maken van de huisvesting om in die periode andere huisvesting te zoeken of terug te keren. Gemeenten staat het vrij om de lat hier hoger te leggen.

38. We spreken ons uit tegen malafide bedrijven en gemeenten zetten alle beschikbare middelen in om malafide bedrijven te weren in de regio Noordoost-Brabant.

Zorgverzekering / gezondheidszorg

39. Gemeenten dringen er bij werkgevers op aan om internationale werknemers te informeren over de mogelijkheden die er na uitdiensttreding (na afloop van de zorgverzekering) zijn voor de vergoeding van medisch noodzakelijke zorgkosten. Hiervoor bestaat al de 'Subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden'. Onder deze regeling kunnen nu ook al de kosten van medisch noodzakelijke zorg vergoed worden voor zorg aan onverzekerde personen, waaronder internationale werknemers.

40. Initiatiefnemer en gemeente treden in overleg met huisartsen als kan worden verwacht dat vanuit een (grootschalige) huisvestingslocatie een beroep op huisartszorg zal worden gedaan.

Integratie en informatie

41. We vinden het belangrijk dat internationale werknemers zich welkom voelen in onze regio en dat zij hun weg weten te vinden in onze samenleving en zelfredzaam zijn. Dat geldt zowel voor de internationale werknemers die hier korte of langere tijd verblijven als voor degenen die zich permanent vestigen.

42. We zetten in op een goede informatievoorziening voor internationale werknemers. Wij participeren en investeren gezamenlijk in een op Noordoost-Brabant georiënteerd informatiepunt voor internationale werknemers.

43. Werkgevers zorgen voor aansluiting van internationale werknemers op gemeentelijke basisvoorzieningen op het gebied van taal, onderwijs, gezondheid, vrije tijd en werk & inkomen, passend bij de status en wensen van de internationale werknemer. De gemeente faciliteert waar mogelijk.

Uitbuiting en/of Ernstige benadeling

44. We spannen ons in om misstanden rondom internationale werknemers regionaal aan te pakken. Dat doen we mede in afstemming met o.a. het RIEC (Regionaal Informatie- en Expertise Centrum), de Arbeidsinspectie van SZW, belastingdienst, de Landelijke Stuurgroep Interventieteams⁴(LSI) van het VNG en andere betrokken partijen.

45. 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 voor malafide uitzendbureaus. Mocht hier op korte termijn wetgeving over komen, dan sluiten wij onze werkwijze hierop aan.

46. Geadviseerd wordt dat gemeenten vóór 2023 een plan van aanpak opstellen, gericht op het voorkomen van mensenhandel en arbeidsuitbuiting. Dit is in het interbestuurlijk programma (IBP) afgesproken. De rol van de individuele gemeente richt zich op preventie, signaleren/melden, handhaven en hulpverlening. De werkgevers en uitzendorganisaties hebben in dit kader van preventie en het signaleren/melden een belangrijke rol. We maken hiervoor gebruik van de handvatten die o.a. het RIEC aanbiedt.

47. Als decentrale overheid hebben we de taak actief uitbuiting van internationale werknemers tegen te gaan. Bij de regionaal af te stemmen actualisatie van het inkoop- en aanbestedingsbeleid zullen we onderzoeken of goed werkgeverschap als voorwaarde gesteld kan worden.

⁴ <https://vng.nl/artikelen/landelijke-stuurgroep-interventieteams-lsi>