

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. De doelgroep in beeld	6
3. Gewenst huisvestingsbeleid arbeidsmigranten	8
4. De doelgroep arbeidsmigranten vanuit sociaal perspectief	14
5. Samenwerking met andere partijen	18
6. Registratie, toezicht en handhaving	20
7. Monitoring en evaluatie	22
8. Overzicht maatregelen beleidsplan	23

Bijlagen

1. Uitkomsten uitgevoerde inventarisaties	26
2. Convenant huisvesting arbeidsmigranten	31

1. Wat wil de gemeente?

1.1. Arbeidsmigranten zijn van belang voor onze economie maar niet altijd goed gehuisvest

Nederland heeft een lange traditie van het aantrekken van arbeidskrachten uit het buitenland om tekorten op de binnenlandse arbeidsmarkt op te vangen. Zij zijn vooral afkomstig uit de nieuwe EU-lidstaten, ook wel de Midden en Oost Europese (MOE) landen genoemd.¹ Ook in de Regio Rivierenland vullen buitenlandse werknemers een deel van de huidige werkgelegenheid in. Uit oogpunt van een goed functionerende economie en arbeidsmarkt is hun aanwezigheid belangrijk. In Neder-Betuwe gaat het vooral om de agrarische sector (laanboomteelt en fruitteelt), de industrie, de bouw en de logistiek. De werkzaamheden van deze arbeidsmigranten zijn divers en variëren van seizoensarbeid tot arbeid gedurende het hele jaar. Naar schatting verblijven in onze gemeente circa 800 arbeidsmigranten structureel en nog eens circa 1.000 arbeidsmigranten enkele weken per jaar gedurende het pluk- en oogstseizoen.

Voor hen moet goede en veilige huisvesting worden geregeld. Dat is nu in de praktijk niet altijd het geval. Periodiek komen meldingen binnen van zowel slechte woonomstandigheden van de arbeidsmigranten als overlast die de huisvesting voor omwonenden (vooral binnen de bebouwde kom) met zich meebrengt. Maar ook als de huisvesting wel goed op orde is, gaat het in de meeste gevallen om niet legale huisvesting. Een bijkomend probleem is dat, doordat werkgevers woningen opkopen om de arbeidsmigranten te huisvesten, de beschikbaarheid van betaalbare woningen voor andere inwoners in het gedrang komt. Zeker voor de langere tijd in onze gemeente verblijvende arbeidsmigranten willen we dan ook een goed aanbod van voorzieningen en maatschappelijke ondersteuning bieden dat past bij hun behoeften.

1.2. Uitgangspunten voor het gemeentelijk beleid

De gemeente Neder-Betuwe kiest voor integraal beleid dat is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Goede en legale huisvesting, waarbij de huisvestingsvorm afhankelijk is van de verblijfsduur: 'short stay' faciliteiten met een beperkte verblijfsduur voor met name seizoenswerkers in de agrarische sector en 'mid stay' faciliteiten als arbeidsmigranten voor langere tijd in onze gemeente verblijven. De eerste verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij werkgevers en uitzendbureaus, de gemeente heeft vooral een toetsende en soms stimulerende rol. Voor arbeidsmigranten die zich voor lange tijd of permanent in onze gemeente vestigen, is de bouw van (sociale) huurwoningen en (betaalbare) koopwoningen nodig.
- Inschrijving in de BRP (basisregistratie personen) voor arbeidsmigranten die hier langer dan 4 maanden verblijven. Bij een korter verblijf vindt registratie plaats als niet-ingezetene in de RNI (registratie niet-ingezetenen). In dat laatste geval wordt in een op te zetten digitaal nachtreghister, door de huisvesters bijgehouden welke arbeidsmigranten verblijven in de gemeente.
- Bevordering van de zelfredzaamheid van arbeidsmigranten en waar nodig een goede maatschappelijke ondersteuning. Zeker voor degenen die zich hier voor lange tijd of permanent vestigen, geldt dat zij onderdeel van onze samenleving uitmaken. Doordat men de taal niet machtig is, zijn de bestaande voorzieningen (waaronder mogelijkheden tot het leren van de Nederlandse taal) lastiger te vinden. Bezien wordt hoe relevante informatie deze doelgroep toch bereikt.

¹ Hiermee worden de voormalige 'Oostblok landen' bedoeld. In de praktijk gaat het vooral om landen die inmiddels deel uitmaken van de EU, zoals Polen, de Baltische staten, Hongarije, Roemenië en Bulgarije.

- Goede samenwerking tussen de gemeente, werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters om de beleidsopgaven te realiseren, waarbij elke partij zijn eigen verantwoordelijkheid pakt. Wij hebben een gezamenlijk belang om te voorzien in deze opgaven. Maar ook de provincie Gelderland en de regio Rivierenland betrekken we nauw bij ons beleid, onder meer om tot een goede regionale afstemming te komen en te leren van goede voorbeelden elders.
- Draagvlak in de samenleving voor het gemeentelijke beleid door onze inwoners hierbij te betrekken. Daarnaast kunnen burgers, verenigingen en maatschappelijke organisaties een bijdrage leveren aan de integratie van de arbeidsmigranten in onze samenleving.
- Actieve handhaving om ongewenste huisvestingssituaties tegen te gaan als sluitstuk van ons beleid. Dit is in het belang van de arbeidsmigranten zelf en verschaft een eerlijke concurrentiepositie voor de goedwillende huisvesters. We zijn echter waakzaam bij het uitzetten van arbeidsmigranten uit hun huidige huisvestingssituatie om te voorkomen dat ze elders opnieuw illegaal gaan wonen. Zij verdwijnen daarmee van onze radar en komen mogelijk in nog slechtere woonomstandigheden terecht.
- Goede regionale samenwerking waarbij de gemeenten kennis en ervaringen delen en waar dat gewenst is, samen optrekken en een passend instrumentarium ontwikkelen.

Het voorliggende beleidsplan is een uitwerking van het in oktober 2018 door het college vastgestelde plan van aanpak. Parallel aan het opstellen van het beleidsplan zijn al slagen in de uitvoering gemaakt, mede op basis van ingediende huisvestingsinitiatieven.

1.3. Een integrale en interactieve werkwijze

De uitgangspunten voor het gemeentelijke beleid maken een integrale aanpak gewenst. Daarom heeft een interne werkgroep van de gemeente, met daarin de disciplines wonen, ruimtelijke ordening, economie, recreatie en toerisme, milieu, verkeer, cultuur & welzijn en handhaving, het beleidsplan voorbereid.

Het gemeentelijke beleid is afgestemd op de wensen en behoeften van onze arbeidsmigranten, of het nu gaat om huisvesting of om gewenste voorzieningen, begeleiding en ondersteuning. Ook is vanzelfsprekend rekening gehouden met de belangen van onze andere inwoners en de bedrijven. Daartoe is onderzoek uitgevoerd op basis van zowel een literatuurstudie als interviews met arbeidsmigranten en een enquête onder werkgevers en uitzendbureaus.

Werkgevers en huisvesters (waaronder ook huisvestende werkgevers) zijn zelf verantwoordelijk voor de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente heeft een toetsende rol, namelijk of de huisvesting voldoet aan wet- en regelgeving en past in het gemeentelijke en provinciale beleid. Maar wij willen ten opzichte van onze werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters ook een proactieve facilitaire rol vervullen, namelijk door hen nauw bij het beleid te betrekken en hen met raad en daad terzijde te staan.

Vanzelfsprekend is de mening van onze inwoners, onder wie ook de arbeidsmigranten zelf, over de huisvesting een belangrijke factor bij de beleidsvorming door de gemeente. In het 'Platform huisvesting arbeidsmigranten' zijn inwoners, arbeidsmigranten, werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, maatschappelijke organisaties en de gemeente Neder-Betuwe vertegenwoordigd.

Met de gemeenten in Regio Rivierenland werken we samen door kennis en ervaringen te delen. Maar ook om te komen tot gezamenlijke instrumenten en waar gewenst het onderling afstemmen van het beleid. Verder is de provincie Gelderland bestuurlijk en ambtelijk regelmatig betrokken bij de voorbereiding van het beleid.

2. De doelgroep in beeld

Een uitgebreid overzicht van zaken rondom de arbeidsmigranten in Neder-Betuwe is opgenomen in bijlage 1. In dit hoofdstuk wordt een beknopte samenvatting gegeven.

2.1. Hoeveel arbeidsmigranten wonen in onze gemeente?

Bureau Legitiem heeft op 200 locaties in de gemeente geïnventariseerd hoeveel arbeidsmigranten er wonen. De inventarisatie is in de eerste helft van 2019 uitgevoerd. Daarmee is vooral een beeld verkregen van de arbeidsmigranten die langere tijd in Neder-Betuwe verblijven. Vooral in het plukseizoen van de fruitteelt (zomer/najaar) is sprake van een extra aantal arbeidsmigranten die voor kortere tijd hier verblijft.

Ondanks de gedegen inventarisatie van Bureau Legitiem is het moeilijk om het precieze aantal arbeidsmigranten te bepalen dat in Neder-Betuwe woont. Het blijft een momentopname, omdat het om een flexibele arbeidsmarkt en dus wisselende populatie gaat. Het aantal in de gemeente werkzame arbeidsmigranten wisselt dan ook voortdurend. Met de inventarisatie in februari-maart 2019 zijn circa 500 arbeidsmigranten in beeld gekomen, die structureel (dus exclusief de seizoenswerkers) in de gemeente Neder-Betuwe verblijven.

Samen met de bedrijven is ook geïnventariseerd hoeveel arbeidsmigranten er structureel in de gemeente werkzaam zijn. Een deel van hen werkt wel in de gemeente maar woont elders.

LTO (Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland), NFO (Nederlandse Fruittelers Organisatie) en TCO (Tree Centre Opheusden) hebben aangegeven dat er ongeveer 1.000 seizoenswerkers in onze gemeente werken en verblijven voor een periode van 6-8 weken per jaar (augustus-oktober).

2.2. Hoe wonen onze arbeidsmigranten?

Bureau Legitiem heeft 58 locaties geregistreerd waar arbeidsmigranten kunnen wonen met een totale capaciteit van circa 800 plaatsen. Aangezien de inventarisatie heeft uitgewezen dat op dat moment circa 500 arbeidsmigranten op deze locaties woonden, was dus niet elke locatie tijdens de inventarisatie volledig bezet. Naast het feit dat het om een momentopname gaat met steeds mutaties in de bezetting, speelt naar waarschijnlijk ook mee dat de leegstaande capaciteit wordt gebruikt voor seizoenswerkers.

De arbeidsmigranten wonen in stacaravans en chalets op recreatieparken, in bedrijfsgebouwen (zowel solitair als op bedrijventerreinen), bij agrarische bedrijven en tot slot in reguliere woningen in de kernen en het buitengebied die kamergewijs worden verhuurd. In alle kernen van de gemeente is sprake van de huisvesting van arbeidsmigranten.

De huisvesting is niet altijd illegaal: voor 29 locaties geldt dat sprake is van een woonbestemming (zie ook par. 3.3). Het onderzoek van bureau Legitiem laat echter wel zien dat de huisvesting vaak niet voldoet aan de brandveiligheidseisen en een minimale woonkwaliteit. Dit benadrukt de urgentie om wat te doen aan vele van de huidige huisvestingssituaties. Als het gaat om het niet voldoen aan de brandveiligheidseisen gaat het vaak om afwezigheid van (voldoende) brandblussers, rookmelders en vluchtroutes.

2.3. Wie zijn onze arbeidsmigranten en welke aandachtspunten zijn er?

In de BRP staan ruim 500 personen met een Oost-Europese nationaliteit ingeschreven. Het hoeft daarbij niet altijd om arbeidsmigranten te gaan. De meesten van hen zijn afkomstig uit Polen. Het laatste jaar zijn er ook arbeidsmigranten uit andere Midden- en Oost-Europese landen gekomen.

Het beeld dat veel arbeidsmigranten voor langere tijd en zelfs permanent hier verblijven, wordt bevestigd door landelijk onderzoek. In toenemende mate gaat het bij arbeidsmigranten om echtparen en gezinnen met kinderen.

Om een beter beeld te krijgen van hun behoeften, wensen en ambities heeft adviesbureau DSP interviews gehouden met 17, hoofdzakelijk Poolse, arbeidsmigranten en drie andere personen die goed op de hoogte zijn van hun leefsituatie. Het onderzoek laat zien dat het om een gemêleerde groep gaat wat betreft leeftijd, verblijfsduur in Nederland en opleidingsniveau.

Dit zijn de uitkomsten van het onderzoek en de aanbevelingen voor de gemeente:

- Over het algemeen is men tevreden over de woonsituatie in Neder-Betuwe. Er is daarbij vaak wel een afhankelijkheid van de werkgever of het uitzendbureau die ook voor de huisvesting zorgt. Arbeidsmigranten ervaren belemmeringen om zelf een woning op de particuliere markt te vinden. Een aantal zou wel willen doorstromen naar een sociale of particuliere huur- dan wel koopwoning.
- Zij zijn tevreden over het voorzieningenniveau en vinden ontbrekende voorzieningen elders.
- Zij hebben vrijwel geen contact met de gemeente en hebben zich vaak ook niet laten inschrijven in de BRP. Deels omdat dit door de werkgever of huisvester niet ter sprake is gebracht, deels omdat hen is verteld dat dit niet mogelijk is.
- Er is een taalbarrière, waardoor informatie vanuit de gemeente voor hen lastiger toegankelijk is. Zij zien graag een onafhankelijk aanspreekpunt c.q. vertrouwenspersoon binnen de gemeente waar zij in hun eigen taal informatie kunnen opvragen en met problemen terecht kunnen. Een aantal arbeidsmigranten geeft aan graag Nederlands te willen leren, maar niet weet waar dit mogelijk is.
- De meeste respondenten weten nog niet hoe lang zij in Nederland willen blijven wonen en werken. Velen hebben al een woning gekocht in Polen en zijn gericht op een toekomst daar. Een aantal arbeidsmigranten zegt te willen blijven tot aan het pensioen of totdat er voldoende geld is gespaard voor het bouwen van een huis in het thuisland.

2.4. Het perspectief van de werkgever

Begin 2019 heeft de gemeente een enquête onder grotere lokale werkgevers en uitzendbureaus uitgezet om een beeld te krijgen van de arbeidsmigranten die bij hen in dienst zijn. De uitkomsten laten zien dat veel arbeidsmigranten langere tijd of permanent bij hen werkzaam zijn. Zij zijn vooral op lager en middelbaar niveau (vmbo en mbo) werkzaam.

Een deel van de werkgevers en uitzendbureaus vindt dat de arbeidsmigranten goed zijn geïntegreerd in onze samenleving, maar dat wel meer behoefte is aan het leren van de Nederlandse taal. In mindere mate is ook behoefte aan andere voorzieningen. De meeste werkgevers gaan er vanuit dat het aantal arbeidsmigranten de komende jaren op een constant niveau blijft, een enkele werkgever gaat uit van een groei van het aantal arbeidsmigranten.

3. Gewenst huisvestingsbeleid arbeidsmigranten

3.1. Behoeftte aan huisvesting

Op basis van de uitgevoerde inventarisatie (zie hoofdstuk 2) ramen we de behoefte als volgt:

Type huisvesting	2020/2021	2025
Short stay (max. aantal plaatsen)	1.000	800-1.000
Mid stay (max. aantal plaatsen)	800	800
Totaal tijdelijke huisvesting (max.)	1.800	1.600-1.800
(Sociale) huurwoningen	50	150
Koopwoningen	30	60
Totaal permanente huisvesting	80	210

Deze raming kent de nodige onzekerheden. Als het gaat om de huidige situatie moeten we ondanks de uitgevoerde inventarisatie rekening houden met marges omdat het om een steeds fluctuerende groep gaat. Naar de toekomst toe lijkt het, gezien de vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking, realistisch om rekening te houden met een toenemend aantal arbeidsmigranten, vooral als het gaat om een langer en mogelijk zelfs permanent verblijf.

Behoeftte aan short en mid stay huisvesting

Landelijke prognoses gaan uit van een verdere toename van het aantal arbeidsmigranten. Tegelijkertijd geeft een aantal werkgevers in Neder-Betuwe aan dat zij geen groei van het aantal arbeidsmigranten verwachten. De verwachting is wel dat er in de toekomst minder Poolse arbeidsmigranten zijn en meer arbeidsmigranten uit andere Midden- en Oost-Europese landen. Dit komt door de verbeterde werkomstandigheden en stijging van de salarissen in Polen. In de agrarische sector neemt het aantal seizoenswerkers mogelijk af door robotisering. Vanzelfsprekend moet periodiek de vinger aan de pols gehouden worden, onder andere in het Platform huisvesting arbeidsmigranten (zie hoofdstuk 5).

Behoeftte aan permanente huisvesting

Onderzoek geeft aan dat vrij veel arbeidsmigranten in Nederland langdurig of zelfs permanent willen blijven wonen. Daarom is het reëel te veronderstellen dat de vraag naar permanente huisvesting zal toenemen. De vraag naar mid stay huisvesting is niet alleen afhankelijk van het aantal arbeidsmigranten dat naar Nederland komt, maar ook van de mate waarin doorstroming naar permanente huisvesting kan plaatsvinden.

3.2. Huisvestingslocaties voor short stay

De short stay huisvesting is uitsluitend bedoeld voor seizoenarbeiders die tijdelijk werkzaam zijn voor het betreffende of naastgelegen, agrarische bedrijf.

In juni 2011 is de beleidsnotitie 'Huisvesting van tijdelijke arbeidskrachten in de land- en tuinbouw' vastgesteld. Arbeidsmigranten mogen, mits ontheffing is verleend, op het agrarische bedrijf waar zij werkzaam zijn, dan wel in (al dan niet leegstaande) agrarische bedrijfsgebouwen worden gehuisvest. Ook huisvesting in tijdelijke (niet-inpandige) woonvoorzieningen op het eigen erf zijn toegestaan om te voorzien in de behoefte gedurende piekperiodes. Deze vormen van huisvesting zijn alleen toegestaan tijdens het pluk- of oogstseizoen. Permanente bewoning is niet toegestaan.

Gemeentelijke eisen huisvesting tijdelijke arbeidskrachten in de land- en tuinbouw

- De woonruimte moet voldoen aan de eisen die het Bouwbesluit stelt.²
- Er moet een vergunning dan wel melding voor brandveilig gebruik zijn.³
- Minimaal 5m² gebruiksoppervlak (GBO) per persoon (eis LTO)
- Aanwezigheid van sanitair, badruimte, verblijfsruimte en kookgelegenheid
- De huisvesting is uitsluitend bedoeld voor seizoenarbeiders die tijdelijk werkzaam zijn voor het betreffende, of naastgelegen, agrarische bedrijf.
- Het betreft wisselend gebruik, afhankelijk van de bedrijfsmatige noodzaak in de productie.
- Aangetoond moet worden dat de omvang van de overnachtingsaccommodatie en/of het aantal te realiseren woonunits is afgestemd op de behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten.
- Alle benodigde parkeervoorzieningen moeten binnen het bouwvlak worden gerealiseerd.
- De bedrijfsgebouwen mogen voor dit doel worden ingericht voor een overnachtingsaccommodatie, die niet geschikt is voor zelfstandige bewoning, en/of daarbij behorende voorzieningen.
- Indien aangetoond wordt dat onvoldoende ruimte aanwezig is binnen de aanwezige bedrijfsgebouwen, dan mogen deze voor dit doel ook worden uitgebreid of nieuw gebouwd, waarbij de regels voor bedrijfsgebouwen overeenkomstig dit voorschrift van toepassing zijn.
- Als mogelijkheden voor de genoemde overnachtingsaccommodatie redelijkerwijs ontbreken, mag in plaats daarvan en maximaal gedurende 4 aaneengesloten maanden per kalenderjaar, binnen het bouwvlak tijdelijke woonunits worden geplaatst, met geen hogere bouwhoogte dan 3 m en mits wordt voorzien in een doeltreffende landschappelijke inpassing.

Agrarische bedrijven worden geïnformeerd dat een ontheffing dient te worden aangevraagd. Ook zal 'verblijfsbelasting' (toeristenbelasting) worden geheven (zie hoofdstuk 6). In de toekomst wordt hierop meer gecontroleerd en zo nodig gehandhaafd, waarbij ook meer naar de kwaliteit van de huisvesting wordt gekeken.

3.3. Huisvestingslocaties voor mid stay

De prioriteit voor de gemeente is om te komen tot huisvestingslocaties voor mid stay, dat wil zeggen voor arbeidsmigranten die hier naar verwachting voor langere tijd (meer dan 4 maanden - enkele jaren) verblijven. Uitgangspunt voor de gemeente is een goede ruimtelijke spreiding over de verschillende kernen. De gemeente sluit niet op voorhand locaties voor de huisvesting van arbeidsmigranten uit, maar stelt wel concrete voorwaarden en eisen aan de huisvesting.

De gemeente beoordeelt alle vormen van (tijdelijke) huisvesting voor arbeidsmigranten aan de bestaande wet- en regelgeving (onder andere: Bouwbesluit, Bouwverordening, Gebruiksbesluit; als deelvergunning WABO). Daarnaast gelden er vaak ook eisen vanuit milieuwet- en regelgeving (onder andere: milieuhinder, geurhinder, spuihinder, luchtkwaliteit en externe veiligheid). Vanuit landschappelijke inpassing gelden er beperkingen voor Natura 2000 gebieden, het Gelders natuurnetwerk en de Groene Geledingszone.

Essentieel is dat voldaan wordt aan de eisen van brandveiligheid. Daarom moet elke locatie waar arbeidsmigranten zijn gehuisvest op basis van het Bouwbesluit beschikken over een omgevingsvergunning brandveilig gebruik (bij het huisvesten van meer dan 10 arbeidsmigranten) dan wel een melding hiertoe doen (bij het huisvesten van minder dan 10 arbeidsmigranten).

Daarnaast wil de gemeente de kwaliteit van de mid stay huisvesting borgen. Dat is in het belang voor de woonbeleving van de arbeidsmigranten zelf, maar ook van onze werkgevers en daarmee het in stand houden van onze lokale economie. De schaarste op de arbeidsmarkt is niet alleen een Nederlands maar een Europees probleem. Nu al zijn er signalen dat Poolse arbeidsmigranten soms de voorkeur geven aan Denemarken en Duitsland vanwege betere arbeidsvoorwaarden en huisvesting.

² ter verduidelijking toegevoegd na vaststelling document door de gemeenteraad

³ ter verduidelijking toegevoegd na vaststelling document door de gemeenteraad

Gemeentelijke eisen huisvesting mid stay (het toetsingskader):

- Huisvesting arbeidsmigranten is alleen toegestaan in bestaande bouw of waar bebouwing is toegestaan op basis van het vigerende bestemmingsplan.
- Initiatief past binnen de aard en schaal van de omgeving.
- Nieuwe kamergewijze verhuur van woningen is niet toegestaan.
- De huisvesting mag niet leiden tot onevenredige aantasting van de gebruiksmogelijkheden van de belendende percelen.
- Er moet een vergunning dan wel melding voor brandveilig gebruik zijn.
- Landschappelijke inpassing.
- Er moet sprake zijn van een goed woon- en leefklimaat.
- De woonruimte moet voldoen aan de eisen die het Bouwbesluit stelt.
- De woonruimte moet voldoen aan de eisen van het SNF-keurmerk.
- Slaapvertrekken voor maximaal 2 personen.
- Kinderen worden met ouder(s) gehuisvest in een volledig zelfstandige woonruimte.

Voorzieningen

- Ingerichte buitenruimte.
- Gelegenheid voor ontspanning en sport en spel.
- Passend bij omvang voorzieningen (denk aan sportruimte, winkel, visvijver).
- Voldoende ruimte voor de opslag van fietsen, tuinmeubilair, e.a.
- Voldoende capaciteit voor verzamelen van afval, waarbij wordt voldaan aan de in de gemeente geldende eisen voor het scheiden en aanbieden van afval.

Beheer

- Eén aanspreekpunt voor de bewoners, gemeente, hulpdiensten en omwonenden.
- 24/7 toezicht en/of beheer.
- Huis- en gedragsreglement inclusief veiligheid en belangrijke telefoonnummers of websites, in de taal van de aanwezige bewoners die op een goed zichtbare plaats is opgehangen.
- Binnen- en buitenruimten zijn schoon, heel en veilig is.

Verkeer en vervoer

- Goede ontsluiting verkeer.
- Voldoende parkeergelegenheid: minimaal 0,8 parkeerplaats per persoon op eigen terrein.
- Goede bereikbaarheid voor hulpdiensten
- Afhankelijk van omvang huisvesting en locatie kan gevraagd worden om een vervoersplan.

3.4. Huisvestingslocaties voor long stay

We merken dat een aantal arbeidsmigranten zich voor lange tijd en zelfs voorgoed in Neder-Betuwe wil vestigen. Vaak is daarbij sprake van gezinshereniging, waarbij nadat de man al een aantal jaren in Nederland werkt, en na verloop van tijd ook zijn vrouw en kinderen overkomen. Het kan ook zijn dat arbeidsmigranten hier een gezin gaan stichten.

Mid stay huisvesting volstaat dan misschien voor een relatief korte periode maar voor de langere termijn is permanente huisvesting de enige oplossing.

Langdurig verblijvende arbeidsmigranten willen net als andere inwoners een wooncarrière maken. Daarmee ontstaat een beter toekomstperspectief voor de arbeidsmigranten zelf en een stabielere arbeidsmarkt wat in het voordeel van de werkgevers is. Ook bevordert permanente huisvesting de integratie van arbeidsmigranten in onze samenleving.

Arbeidsmigranten die een woning willen huren, kunnen zich inschrijven voor een sociale huurwoning, net als andere inwoners. Ook kunnen zij op zoek gaan naar een vrije sector huurwoning of een koopwoning.

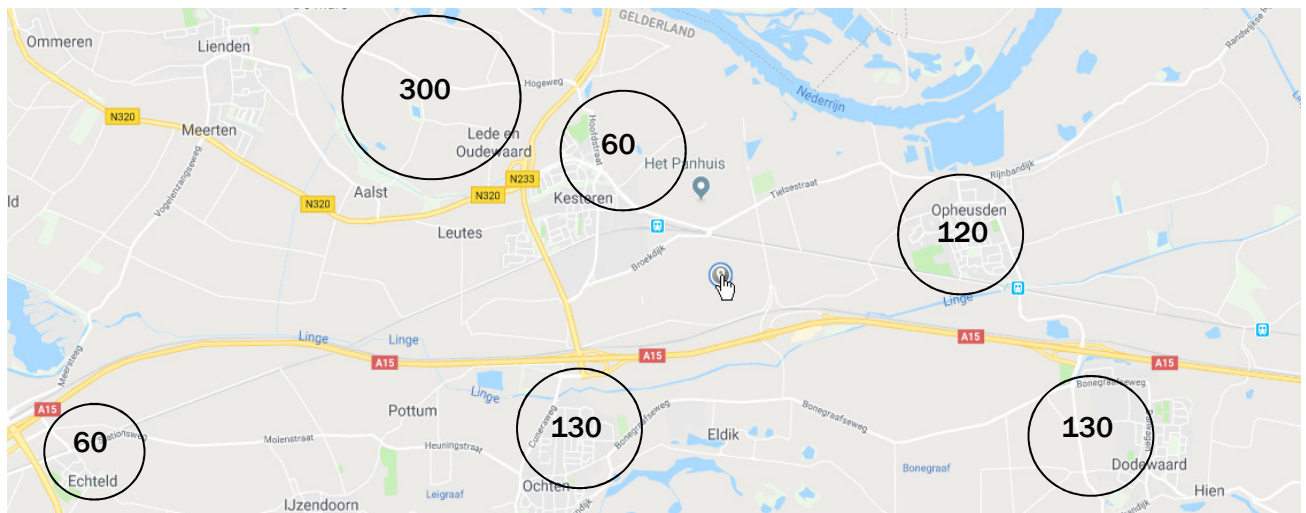
Vanwege de extra druk op de reguliere woningmarkt moet met de provincie Gelderland worden overlegd of de gemeente meer woningen mag bouwen. Met SWB wordt overlegd hoe in de behoefte aan sociale huurwoningen kan worden voorzien. Gezien de ontwikkeling van de voorraad sociale huurwoningen in de afgelopen jaren is dit een stevige opgave.

3.5. Initiatieven voor mid stay huisvesting

Op dit moment zijn verschillende initiatieven bij de gemeente ingediend. Al met al kunnen zij, mits de gemeente bereid is hieraan medewerking te verlenen, voorzien in de huisvesting voor tenminste 500 arbeidsmigranten.

Daarnaast bieden woningen binnen en buiten de bebouwde kom nu al huisvesting aan 150 arbeidsmigranten. Een aantal woningen is hiervoor door werkgevers opgekocht. Men hen worden afspraken gemaakt dat wanneer elders de initiatieven voor de huisvesting van arbeidsmigranten zijn gerealiseerd, de betreffende woningen weer beschikbaar komen voor de reguliere woningmarkt. Een en ander betekent dat er voor de korte termijn per saldo nog een restopgave voor de huisvesting van ongeveer 150 arbeidsmigranten is.

Uitgaande van bestaande situaties, initiatieven en gebaseerd op de behoefte aan huisvesting wordt indicatief naar de volgende spreiding gestreefd:



De locaties waarvoor een vergunning wordt afgegeven, worden ook op een digitale kaart gezet. Het overzicht waar de locaties zijn gelegen, wordt gebruikt bij de beoordeling van nieuwe aanvragen om zo een te grote concentratie van locaties te voorkomen.

Bestaande initiatieven zijn te verdelen in drie categorieën:

- *Huisvesting in woningen*

Het huisvesten in woningen kan bijdragen aan de integratie van de arbeidsmigranten in de samenleving, maar tegelijkertijd weerstanden bij andere inwoners oproepen. Ook biedt huisvesten in woningen de gelegenheid om een goede spreiding van huisvesting te bereiken.

De kamergewijze verhuur van woningen is volgens het gemeentelijk beleid niet toegestaan. Door een uitspraak van de Raad van State in 2018 blijken de vigerende bestemmingplannen kamergewijze verhuur onvoldoende uit te sluiten. De gemeente heeft dit inmiddels aangepast zodat in de hele gemeente nieuwe kamergewijze verhuur op basis van het bestemmingsplan niet (meer) mag.

Bestaande situaties (binnen de bestemming wonen) vallen onder het overgangsrecht en mogen hun kamergewijze verhuur in gelijke aantallen voortzetten. Dat betekent dat de arbeidsmigranten die er nu wonen gehuisvest kunnen blijven. De uitgevoerde inventarisatie laat zien dat het op dit moment om circa 22 woningen gaat waar in totaal ongeveer 100 arbeidsmigranten wonen.

Elke situatie van kamergewijze verhuur moet voldoen aan de eisen van het Bouwbesluit en brandveiligheid. Gemeente gaat hier actief op controleren en handhaven.

- *Huisvesting op recreatieparken*

Op recreatieparken wonen nu al grote aantallen arbeidsmigranten. Dit is geen wenselijke ontwikkeling. Het uitgangspunt van de recreatieparken is het toeristisch-recreatieve perspectief voor deze parken. Bevordering van toerisme en recreatie is één van de speerpunten van het Neder-Betuwse en het regionale beleid.

Er ligt momenteel een initiatief van Het Rijk van Batouwe om een grotere locatie te ontwikkelen voor huisvesting arbeidsmigranten naast het bestaande recreatiepark. Uitgangspunt is dat recreatie en huisvesting arbeidsmigranten dan naast elkaar plaatsvinden om zowel het recreatieplezier als woongenot te vergroten.

Toelichting initiatief Rijk van Batouwe

Het Rijk van Batouwe is een gebied voor verblijfsrecreatie en bestaat uit een gedeelte met caravans (camping De Betuwe) en een gedeelte met chalets. Er wonen nu al veel arbeidsmigranten, naar schatting zo'n 200. Daarnaast wonen er ook andere bewoners permanent.

Een plan is ingediend om op het nu nog onbebouwde deel van het park huisvesting voor arbeidsmigranten in de vorm van chalets te realiseren. Een professionele organisatie wordt verantwoordelijk voor het beheer en de exploitatie van voorzieningen voor sport en recreatie, een wasserette en een campingwinkel. Het huidige gedeelte waar nu arbeidsmigranten wonen, zou vervolgens weer volledig een recreatieve bestemming krijgen.

Het oorspronkelijk ingediende plan voor ruim 500 arbeidsmigranten heeft tot weerstand van de omwonenden geleid. Zij zijn niet tegen de huisvesting van arbeidsmigranten, maar willen een kleiner aantal arbeidsmigranten en bovendien huisvesting op het huidige bebouwde gedeelte. Dat is ook noodzakelijk vanwege de aanwezige spuitzones. In de tweede helft van 2019 worden – in samenspraak met een op te zetten klankbordgroep waarin ook omwonenden zijn vertegenwoordigd – verschillende scenario's voor de huisvesting van arbeidsmigranten op het Rijk van Batouwe ontwikkeld. Het gaat hierbij om de tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten. In de scenario's wordt daarom ook een toekomstperspectief voor de lange termijn ontwikkeld. Daarbij wordt gezien de huidige functie van het terrein ook gekeken naar het toeristisch-recreatieve perspectief.

Mocht het plan voor het Rijk van Batouwe doorgang vinden, dan wordt de huisvesting van arbeidsmigranten in samenhang gezien met de toekomstige toeristisch-recreatieve functie van het park. Hierbij wordt aansluiting gezocht met het programma 'vitale vakantieparken' van de provincie Gelderland.

- *Huisvesting op bedrijventerreinen of in een bedrijfswoning*

De inventarisatie heeft duidelijk gemaakt dat op dit moment op bedrijventerreinen initiatieven voor huisvesting van arbeidsmigranten zijn. Vanwege de functie, maar ook milieu/geluidhinderwet- en regelgeving zijn er veel belemmeringen waarom huisvesting op bedrijventerreinen niet wenselijk is. Tevens heeft de gemeente de ruimte op de bedrijventerreinen hard nodig voor haar bedrijven. Aanvragen voor de huisvesting van arbeidsmigranten worden door de ODR hierop getoetst. Ook mag de huisvesting niet ten koste gaan van het huidige functioneren en toekomstige uitbreidingsmogelijkheden van de aanwezige bedrijven en moeten er voldoende mogelijkheden overblijven voor nieuwe bedrijven om zich te vestigen.

Toelichting verruiming wonen op bedrijventerreinen

Het ministerie van BZK heeft in 2018 de mogelijkheden voor het (tijdelijk) wonen op bedrijventerreinen verruimd in lijn met de Nationale Woonagenda.

De gemeente wordt ook geconfronteerd met verzoeken van werkgevers om op eigen terrein huisvesting te mogen realiseren voor de bij hen werkzame arbeidsmigranten. Gemeente hanteert hetzelfde toetsingskader en blijft het uitgangspunt hanteren dat wonen op het bedrijventerrein onwenselijk.

Toelichting omzetten bedrijfswoning naar plattelandswoning

De Wet Plattelandswoningen 2013 biedt onder voorwaarden de mogelijkheid voor niet-agrariërs om een agrarische bedrijfswoning te bewonen. De gemeente heeft haar beleid in het kader van de Wet plattelandswoningen verwoord in het paraplubestemmingsplan 'Plattelandswoningen'. Het is mogelijk om een tweede of derde⁴ agrarische bedrijfswoning om te zetten naar een plattelandswoning. Daarbij geldt wel dat de gronden en gebouwen rondom de woning in gebruik blijven ten dienste van een agrarisch bedrijf.

3.6. Tijdelijke omgevingsvergunning onder voorwaarden

Voor de bestaande en nieuw te realiseren locaties worden 'pilots' opgestart. Pilots moeten worden aan het gestelde toetsingskader. Het College van burgemeester en wethouders kan in afwijking van het bestemmingsplan een tijdelijke vergunning kan afgeven.

- *Nieuwe locaties*

De gemeente ontwikkelt zelf geen huisvestingsplannen, maar wacht plannen van initiatiefnemers af. Deze plannen worden beoordeeld door medewerkers van verschillende disciplines en van een advies voorzien. Een wenselijk en kansrijk initiatief kan leiden tot een intentieovereenkomst. De gemeente kan voor de tijdelijke locaties een tijdelijke vergunning afgeven voor (eventueel middels evaluaties en verleningen) een periode tussen 5 en 15 jaar. Dit is afhankelijk van het initiatief, de omvang en locatie.

- *Bestaande locaties*

Als het gaat om bestaande locaties die nu volgens bestemmingsplan niet zijn toegestaan, kunnen initiatiefnemers een verzoek indienen voor een tijdelijke omgevingsvergunning. Voldoet de huisvesting aan het toetsingskader dan kan de gemeente een tijdelijke vergunning afgeven voor (eventueel middels evaluaties en verleningen) een periode tussen één en twee jaar.

⁴ * ter verduidelijking toegevoegd na vaststelling document door de gemeenteraad

4. De doelgroep arbeidsmigranten vanuit sociaal perspectief

4.1. Arbeidsmigranten zijn onderdeel van onze samenleving

Arbeidsmigranten maken inmiddels een vast en gewaardeerd onderdeel uit van onze lokale economie. Zodra een arbeidsmigrant zich inschrijft in onze gemeente, is hij of zij een inwoner die in principe toegang heeft tot alle gemeentelijke voorzieningen. En voor iedere inwoner wordt zelfredzaamheid als uitgangspunt gehanteerd. Als deze zelfredzaamheid (tijdelijk) verminderd is, wordt ondersteuning op maat geboden. De doelgroep van arbeidsmigranten is op het eerste oog zelfredzaam omdat zij werk en inkomen hebben. Net als alle inwoners kunnen zij zich tot de (lokale) overheid wenden indien nodig. Bijvoorbeeld via de Kernpunten. Gebleken is echter dat zij door een aantal zaken niet altijd de weg weten te vinden in de Nederlandse samenleving.

Wat kenmerkt arbeidsmigranten in het bijzonder?

Zij zijn voor de (lokale) overheid vaak onzichtbaar

Veel arbeidsmigranten laten zich niet inschrijven in de gemeente op het moment dat dit mogelijk is (na een verblijf langer dan 4 maanden). Dat heeft voor hen zelf als nadeel, dat zij niet als “inwoner” bekend zijn bij de gemeente en daarmee geen aanspraak kunnen maken op voorzieningen.

Zij zijn vaak in grote mate afhankelijk van de werkgever

Voor huisvesting en informatie zijn arbeidsmigranten vaak aangewezen op wat de werkgever hen aanbiedt. Meestal zijn arbeidsmigranten de Nederlandse taal niet (voldoende) machtig. Dit maakt dat informatie over de beschikbaarheid van voorzieningen, rechten en plichten, gezondheidszorg, onderwijs, recreatiemogelijkheden, veiligheid en de woningmarkt voor hen lastig toegankelijk is.

Zij hebben als EU-burger geen inburgeringsplicht

De meeste arbeidsmigranten zijn afkomstig uit Polen of een andere EU-lidstaat. Omdat zij daarnaast niet afhankelijk zijn van een uitkering, kunnen activiteiten gericht op integratie hen alleen worden aangeboden, niet afgedwongen.

Bovenstaande punten maken dat op sociaal gebied, ondanks de zelfredzaamheid, toch enige specifieke aandacht gewenst is voor deze doelgroep. De belangrijkste rol die de gemeente heeft, is het komen tot een goed toegankelijke informatievoorziening voor arbeidsmigranten. Het eerder toegelichte onderzoek van DSP geeft aan dat arbeidsmigranten juist hieraan behoefte hebben. Het inrichten van een beheersfunctie op grotere huisvestingslocaties kan hieraan een belangrijke bijdrage leveren. Daarnaast kan de gemeente stimuleren dat werkgevers, huisvesters, maatschappelijke organisaties en inwoners een bijdrage leveren aan de integratie van arbeidsmigranten in onze samenleving.

De behoefte om te integreren in de samenleving ontstaat vooral op het moment dat arbeidsmigranten besloten hebben zich hier voor langere tijd te vestigen. Uit het onderzoek van DSP komt naar voren, dat een dergelijk besluit samenhangt met het perspectief op een structureel inkomen en geschikte huisvesting. In principe zijn er voldoende mogelijkheden aanwezig voor arbeidsmigranten om deel uit te maken van onze samenleving. Men heeft toegang tot (volwassenen)educatie, welzijnsactiviteiten en (sport-)verenigingen. Op dit moment lijkt het voor hen wel lastig deze toegang te vinden. Dit is een aandachtspunt.

Op het gebied van vrije tijdsbesteding en andere voorzieningen zijn er tot op heden nog weinig initiatieven bekend die specifiek gericht zijn op deze doelgroep. Dit hangt uiteraard ook samen met de omvang van de vraag: voor veel activiteiten is er een ondergrens qua deelnemers voordat deze doorgang kunnen vinden. Mocht in de komende jaren de vraag naar bepaalde activiteiten toenemen, is samenwerking binnen de regio om voorzieningen en activiteiten te realiseren, een optie.

4.2. Informatie en communicatie

Het verstrekken van informatie aan en communiceren met arbeidsmigranten is afhankelijk van hun verblijfsduur.

- *Korter dan 4 maanden verblijven*
Voor de groep die hier bijvoorbeeld seizoensarbeid verricht en daarna weer vertrekt, ziet de gemeente slechts een beperkte taak voor zichzelf. We willen dat betrokkenen hier veilig en gezond wonen. Het is daarom van belang dat zij toegang hebben tot informatie over bereikbaarheid van huisarts, tandarts, hulpdiensten e.d. en dat zij geregistreerd zijn in het nachregister. Omdat een kort verblijf kan uitmonden in een langer verblijf, is het ook praktisch deze groep te informeren over de verplichting (en de daaraan verbonden voordelen) om zich na 4 maanden in te schrijven als inwoner van de gemeente. Momenteel zijn veel arbeidsmigranten nog voor deze informatie afhankelijk van hun werkgever. Het is wenselijk deze informatie algemener en beter toegankelijk te maken.
- *Langer dan 4 maanden maar tijdelijk verblijven*
Van arbeidsmigranten die langer dan vier maanden in de gemeente verblijven, verlangen wij dat zij zich inschrijven in de BRP. Zij zijn dan inwoner van onze gemeente, met de daarbij behorende rechten en plichten. Uit het onderzoek van DSP kwam het signaal naar voren dat arbeidsmigranten hier niet altijd correct of afdoende op worden gewezen door werkgevers of huisvesters. Vandaar dat van belang is hen van goede informatie te voorzien. Voor de gemeente is inschrijving ook van belang, omdat de hoogte van diverse rijksbijdragen voor gemeentelijke taken afhankelijk is van het aantal inwoners.
- *Permanent verblijven*
Voor arbeidsmigranten die voornemens zijn zich permanent in de gemeente te vestigen, blijft de behoefte aan de hierboven geschetste informatie bestaan. Echter, bij permanente vestiging komen daar dikwijls aanvullende behoeften bij. Zo zal er vaker sprake zijn van gezinsvorming: kinderen komen vanuit het thuisland bij hun ouders wonen, of kinderen worden hier geboren. Als men ingeschreven staat bij de gemeente, wordt men automatisch geïnformeerd over het consultatiebureau, VVE-voorziening, onderwijs (bij leerplichtige kinderen) en dergelijke.

Welkomspakket

Om arbeidsmigranten wegwijs te maken in Nederland en in Neder-Betuwe, ontvangt iedere in de BRP of RNI geregistreerde arbeidsmigrant in 2020 een welkomspakket. Dit omvat een paar praktische zaken zoals verlichting op de fiets of om de arm (veel arbeidsmigranten voeren in het donker meestal geen verlichting), een folder met informatie over wonen en werken in Neder-Betuwe, de regels die daarbij gelden en belangrijke (e-mail)adressen en telefoonnummers.

Vast aanspreekpunt

Daarnaast wil de gemeente een medewerker aanstellen die het vaste aanspreekpunt is voor iedereen die betrokken is bij het verblijf van arbeidsmigranten: werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, maatschappelijke organisaties, hulpdiensten en uiteraard de arbeidsmigranten zelf. Ook de overige inwoners kunnen met vragen over arbeidsmigranten bij deze persoon terecht. Deze contactmedewerker zet vragen uit in de gemeentelijke organisatie en andere organisaties en koppelt antwoorden weer terug. Ook kan hij zij als vaste vraagbaak c.q. vertrouwenspersoon voor de arbeidsmigranten optreden. De medewerker is via de website van de gemeente of via e-mail of telefoon bereikbaar.

Website

Wij willen dat onze arbeidsmigranten goed de weg weten in de Nederlandse en Neder-Betuwe samenleving. In navolging van enkele andere gemeenten zoals Boxtel, Oss en Westland, komt er op de gemeentelijke website informatie die specifiek is gericht op de arbeidsmigranten. De teksten zijn in het Nederlands, Engels en Pools. Mocht er in de toekomst sprake zijn van een sterke toename van andere nationaliteiten, dan kan worden overwogen om de informatie ook in andere talen op te nemen.

Informatie op de gemeentelijke website voor arbeidsmigranten

- Hoe werkt registratie: in- en uitschrijving in de BRP of RNI en de aanvraag van een uittreksel BRP (algemene informatie en directe mogelijkheid voor in- en uitschrijven en aanvragen uittreksel)?
- Welke zaken moet men regelen om in Nederland te wonen en te werken; met onder meer doorverwijzing naar het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en naar de website 'Polamb.nl' (Polen in Nederland)?
- Melden van ongelukken op het werk en overtredingen door de werkgever: doorverwijzing naar de Inspectie van het ministerie SZW.
- Regels voor de huisvesting (bijvoorbeeld het maximaal aantal bewoners per kamer) en problemen met (de kwaliteit van) huisvesting: doorverwijzing naar de gemeente.
- Een samenvatting van het convenant tussen gemeente, werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties.
- Belangrijke telefoonnummers en e-mailadressen: van hulpdiensten 112, huisartsenpraktijken, gemeente (vast contactpersoon), Platform 'Beleid Arbeidsmigranten', ambassades.
- Informatie over het leven in Nederland en in Neder-Betuwe: onder meer over taalonderwijs, zwemmen en zwemonderwijs, recreatiemogelijkheden, openbaar vervoer en de belangrijkste verkeersregels, het afsluiten van een zorgverzekering, afvalscheiding en -inzameling, mogelijkheden op de reguliere woningmarkt (huur en koop), algehele gedragsregels en voorkómen van overlast, doorverwijzing naar de brochure 'Nieuw in Nederland' (beschikbaar in een groot aantal talen) van de Rijksoverheid.
- Voorlichting op het terrein van de gezondheidszorg (in samenwerking met de GGD Gelderland-Zuid).
- Mogelijkheid om open vragen te stellen die worden doorgezonden naar een vast contactpersoon.
- Een weblink naar de website Kernpunten van gemeente Neder-Betuwe (<https://www.kernpuntnederbetuwe.nl/is/organisaties>)

Nieuwsbrief

Een extra kanaal voor het informeren van arbeidsmigranten en ook om andere inwoners te betrekken bij dit onderwerp is een eenmalige of periodieke (bijvoorbeeld tweemaal per jaar) uitgave. Dit kan een digitale nieuwsbrief zijn of bijvoorbeeld een aantal pagina's in het Neder-Betuwe Magazine. De inhoud kan gaan over relevante ontwikkelingen, praktische informatie, interviews met arbeidsmigranten enzovoort.

Informatie op locatie

Huisvesters worden verplicht de meest relevante informatie plus de geldende gedragsregels in de meest voorkomende talen van de aanwezige arbeidsmigranten goed zichtbaar op hun locaties aan te brengen.

4.3. Betrekken maatschappelijke organisaties en verenigingen

Neder-Betuwe telt diverse maatschappelijke organisaties en een rijk verenigingsleven. Zij kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan het bieden van ondersteuning aan arbeidsmigranten, hen betrekken bij het maatschappelijk leven en hen op weg helpen naar integratie in de samenleving. Het opgerichte 'Platform arbeidsmigranten' is een goed gremium om deze zaken verder uit te werken. Te denken valt aan:

- Een toename van het aantal arbeidsmigranten en statushouders (inclusief de migranten op basis van gezinshereniging) leidt ook tot een toename van gezondheidsvraagstukken. Dit geldt onder andere op het gebied van de preventieve gezondheidszorg (gezonde leefstijl) en

als het om gezinnen gaat de jeugdgezondheidszorg. De zorgtaken hiervoor worden uitgevoerd door GGD Gelderland-Zuid. Hiervoor wordt nadrukkelijk samengewerkt met ketenpartners rondom de opvang en integratie van deze doelgroep.

- Welzijn Rivierstroom organiseert in samenwerking met de bibliotheek in verschillende dorpen binnen de gemeente “Praathuizen”, waar nieuwkomers samen met vrijwilligers kunnen oefenen met de Nederlandse taal. Naast het vergroten van de taalvaardigheid draagt dit ook bij aan integratie in de samenleving.
- Sportverenigingen worden gestimuleerd om nieuwe doelgroepen te bereiken (met behulp van subsidiemogelijkheden). Een optie daarbij is onder arbeidsmigranten nieuwe leden te werven. Arbeidsmigranten hebben vooral belangstelling voor voetbal en vissen.
- Voor de kerken kan een rol zijn weggelegd om arbeidsmigranten (ondanks verschillen in geloofsovertuiging) ondersteuning te bieden om levensbeschouwelijke of meer praktische zaken.
- Ons preventieteam “Neder-Betuwe Bloeit!” kan aan de hand van signalen activiteiten en voorzieningen opzetten, waar inwoners van de gemeente behoeften aan hebben. Ook voor de doelgroep arbeidsmigranten brengt dit team de behoeften in kaart. “Neder-Betuwe Bloeit!” is een samenwerkingsverband van verschillende (welzijns)organisaties. Het team, dat gecoördineerd wordt vanuit de gemeente, bestaat uit een sociaal werker, buurtsportcoach, jongerenwerker, gezondheidsmakelaar, wijkverpleegkundige en een identiteitsgebonden preventiemedewerker.

5. Samenwerking met andere partijen

Vanzelfsprekend betrekken wij alle relevante partijen bij de beleidsvorming: werkgevers en arbeidsmigranten, uitzendbureaus en huisvesters, maatschappelijke organisaties, omwonenden en andere inwoners waaronder de arbeidsmigranten zelf.

5.1. Werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters

Bij de voorbereiding van het beleidsplan is geregeld overlegd met werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters om hun wensen en huisvestingsinitiatieven te bespreken. Met hen en met diverse maatschappelijke organisaties zijn concrete afspraken gemaakt. Via een te ondertekenen convenant leggen wij deze afspraken vast met betrokken partijen (zie bijlage 2).

Belangrijkste elementen van het convenant:

- De manier waarop gemeente Neder-Betuwe, werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters met elkaar communiceren en samenwerken.
- De werkwijze voor het monitoren van ontwikkelingen en het evalueren van het gemeentelijke beleid.
- Vaststellen van de behoefte aan huisvesting voor arbeidsmigranten.
- Criteria voor het beoordelen van initiatieven voor de huisvesting van arbeidsmigranten en het tijdelijk gedogen dan wel legaliseren van bestaande huisvestingssituaties.
- Verkoop van woningen waarbij de kamergewijze verhuur aan arbeidsmigranten wordt beëindigd.
- Informatievoorziening bij huisvestingslocaties en op de gemeentelijke website.
- Beheer van huisvestingslocatie.
- Aanpak en voorkomen van overlast.
- De inspanningen voor maatschappelijke ondersteuning en integratie van arbeidsmigranten.
- Inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP) bij een verblijf langer dan 4 maanden.
- Inschrijving in het Register Niet-ingezetenen (RNI) bij een verblijf korter dan 4 maanden) en het heffen van verblijfsbelasting (toeristenbelasting).
- De manier van toewijzing van huisvesting aan arbeidsmigranten.
- De criteria voor het beëindigen van huisvesting.
- Goed werkgeverschap, scheiding arbeids- en huisvestingsrelatie, huurniveau huisvesting.
- Controle en handhaving.

Vast aanspreekpunt

Daarnaast onderzoekt de gemeente de mogelijkheid een medewerker aan te stellen, die als vast aanspreekpunt optreedt voor iedereen die betrokken is bij het verblijf van arbeidsmigranten: werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, maatschappelijke organisaties en hulpdiensten. Deze contactmedewerker zet vragen uit in de gemeentelijke organisatie en andere organisaties en koppelt antwoorden weer terug. De medewerker is via de website van de gemeente of via e-mail of telefoon bereikbaar.

5.1. Platform beleid arbeidsmigranten

Het in 2019 ingestelde Platform 'Beleid arbeidsmigranten' is voor de gemeente een belangrijk gremium bij het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid met betrekking tot onze arbeidsmigranten. In het Platform hebben vertegenwoordigers zitting vanuit werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, maatschappelijke organisaties zoals gezondheidszorg, onderwijs, kerken, cultureel leven en verenigingsleven, alsmede inwoners en uiteraard ook (vertegenwoordigers van) arbeidsmigranten.

De deelnemers zijn op persoonlijke titel vertegenwoordigd in het Platform, maar aan hen wordt gevraagd om de afspraken verder uit te dragen richting de eigen achterban. Ook gaat het om signalen vanuit de achterban door te geven aan de gemeente. Het Platform richt zich zowel op het komen tot goede huisvesting voor arbeidsmigranten, als het bieden van de gewenste

maatschappelijke ondersteuning en het stimuleren van meedoen in de samenleving van de langer in de gemeente verblijvende arbeidsmigranten.

Doelen van het Platform 'Beleid arbeidsmigranten':

- Uitwisseling van informatie tussen betrokken partijen en de gemeente. Eventuele knelpunten worden gesignaleerd en mogelijke oplossingen besproken. Dit kan leiden tot adviezen aan de gemeente, die zorgen voor een goed en maatschappelijk gedragen beleid.
- Het fungeren als toetssteen voor het gemeentelijke beleid. Het Platform geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente. Bij de jaarlijkse aanpassing van het gemeentelijk beleid is dit de vinger aan de pols: doen we de goede dingen en doen we die ook op een goede wijze? Het Platform levert ook input voor een in 2023 uit te voeren evaluatie van het gehele beleidsplan.
- Het versterken van de onderlinge samenwerking tussen de deelnemers, waardoor er een passend netwerk is voor de huisvesting en maatschappelijke ondersteuning van arbeidsmigranten in Neder-Betuwe.

5.2. Betrekken van omwonenden bij projecten

Bij het uitvoeren van projecten dienen omwonenden en andere belanghebbenden te worden betrokken. De initiatiefnemer is hiervoor in eerste instantie verantwoordelijk. De gemeente kan hierbij wel ondersteuning bieden.⁵

5.3. Regionale samenwerking

In juni 2019 is een afzonderlijk bestuurlijk en ambtelijk overleg in Regio Rivierenland ingesteld voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Voorheen maakte dit deel uit van het bestuurlijk en ambtelijk overleg Wonen. Een goede regionale samenwerking op het terrein van de huisvesting van arbeidsmigranten is van groot belang: Rivierenland kan als één economische regio met een sterke onderling verweven arbeids- en woningmarkt worden gezien.

Met het instellen van dit overleg wordt de huisvesting van arbeidsmigranten meer een gezamenlijke regionale opgave. De ambtelijke werkgroep werkt een en ander verder uit. Elementen zijn in ieder geval: kennisoverdracht van het op gemeentelijk niveau ontwikkelde beleid (al kent elke gemeente zijn eigen problematiek en dus ook een aantal specifieke elementen in de aanpak) afstemming van de locaties en capaciteiten daarvan (om een waterbedeфекt te voorkomen) en samenwerking op operationeel niveau (registratie, controle en handhaving, informatievoorziening, enzovoort). Ook het komen tot een regionale beheerstichting zonder winst oogmerk om uitbuiting verder tegen te gaan, behoort tot de mogelijkheden.

5.4. Provincie

Ook met de provincie is regelmatig overleg, zowel op bestuurlijk als ambtelijk niveau. Het gaat daarbij zowel om het algehele gemeentelijke beleid met betrekking tot de arbeidsmigranten als om de ontwikkeling van specifieke (vooral grotere) locaties. Verder is een subsidieaanvraag ingediend door gemeente Neder-Betuwe bij de provincie in het kader van het programma 'Sterk Bestuur', gelet op de vernieuwende integrale en interactieve werkwijze en de stimulerende rol van Neder-Betuwe om tot regionale samenwerking en verankering van het beleid te komen.

⁵ * kleine wijziging ter verduidelijking na vaststelling document door de gemeenteraad

6. Registratie, toezicht en handhaving

6.1. Registratie van arbeidsmigranten

De gemeente Neder-Betuwe stimuleert op verschillende wijzen dat arbeidsmigranten zich (laten) inschrijven in de BRP of RNI. In de eerste plaats door een goede informatieverstrekking aan de arbeidsmigranten zelf bij hun huisvestingslocatie en op de gemeentelijke website. In de tweede plaats door werkgevers en uitzendbureaus te activeren om samen met de arbeidsmigranten naar het gemeentehuis te gaan voor inschrijving. En in de derde plaats door naar plaatsen waar veel arbeidsmigranten werken of wonen te gaan en hen daar in te schrijven. Dat laatste is vooral in de periode december 2018 tot maart 2019 gebeurd, toen een groot aantal locaties is geïnventariseerd waar arbeidsmigranten verblijven. De gemeente kan eventueel bij overtreding van de inschrijfplicht in de BRP op grond van de Wet BRP een bestuurlijke boete opleggen van maximaal € 325 per persoon (artikel 4.17).

Huisvesters die verblijf bieden aan arbeidsmigranten voor een kortere periode dan vier maanden (die zich dus niet hoeven in te schrijven in de BRP) zijn met ingang van 1 januari 2020 verplicht voor deze mensen elke 24 uur een digitaal nachtregister bij te houden. De gemeente heeft hiertoe een webapplicatie ontwikkeld, die de huisvesters de mogelijkheid biedt via de gemeentelijke website het nachtregister in te vullen. Dit nachtregister wordt dan ook voor toeristische overnachtingen gebruikt. Voor het verplicht stellen van het bijhouden van het nachtregister wordt de APV van de gemeente aangepast. De gemeente gaat huisvesters voor de overnachtingen van arbeidsmigranten toeristenbelasting laten betalen, waarvan het bedrag gelijk is aan de reguliere toeristenbelasting (op dit moment € 1,19 per persoon per nacht).

6.2. Toezicht en handhaving

Arbeidsmigranten hebben niet altijd voldoende kennis van zaken als het gaat om rechten ten aanzien van huisvesting en arbeid en inkomen. Dat betekent dat de gemeente, soms in samenwerking met andere partijen, periodiek moet controleren op hun huisvesting en werkomstandigheden.

Als het gaat om huisvesting zal de gemeente periodiek adressen controleren of sprake is van illegale huisvesting van arbeidsmigranten. Het gaat enerzijds om een systematische, periodieke controle van verdachte adressen en anderzijds incidentele controles op basis van meldingen aan de gemeente door omwonenden of een bovenmatig aantal huisvuilniszakken of een geconstateerde overbelasting van het riool.

Als voldoende huisvesting voor arbeidsmigranten beschikbaar is, zal op de andere locaties waar nu illegaal arbeidsmigranten zijn gehuisvest worden gehandhaafd. Het gaat daarbij in de eerste plaats om de verhuizing van arbeidsmigranten die onveilig of kwalitatief slecht zijn gehuisvest. Voor hen geldt dat als de situatie er aanleiding toe geeft, sprake zal zijn van een onmiddellijke verhuizing naar een goede en toegestane huisvesting. Daarnaast wil de gemeente illegale bewoning van chalets en caravans op recreatieparken tegen gaan.

Wanneer sprake is van vermoedens van misstanden op een breder terrein (fraude, criminaliteit) worden controles opgeschaald door ook andere instanties zoals de Inspectie SZW te betrekken.

Door de Inspectie SZW en gemeenten wordt samengewerkt in interventieteams van de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI-verband) en in de Regionale Informatie en Expertise Centra (RIEC). De samenwerking in interventieteamverband heeft onder andere als doel uitkeringsfraude, fraude met belastingen en toeslagen en overtredingen van arbeidswetgeving en daarmee samenhangende misstanden, aan te pakken en te voorkomen. In de RIEC's wordt informatie over criminaliteit uitgewisseld tussen de Inspectie SZW, gemeenten en een aantal andere partners zoals de Belastingdienst, de Immigratie- en Naturalisatiedienst en het Openbaar Ministerie.

De Inspectie SZW werkt landelijk en houdt risicogericht toezicht op de naleving van de arbeidswetgeving zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie SZW controleert onder andere op de rechtmatigheid van de inhoudingen op het Wet minimumloon, waaronder inhouding voor huisvesting. Er mag voor huisvesting maximaal 25% worden ingehouden. Een van de voorwaarden voor inhoudingen voor huisvesting is dat de huisvesting moet voldoen aan de kwaliteitseisen die zijn overeengekomen in de cao tussen sociale partners. Daarnaast dienen deze kwaliteitseisen te zijn gecontroleerd door een geaccrediteerde instelling, zoals de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Als de Inspectie SZW signalen ontvangt dat sprake is van misstanden, bijvoorbeeld ten aanzien van slechte huisvesting, worden deze signalen gedeeld met de gemeente. Daarnaast deelt de gemeente eveneens signalen met de Inspectie SZW.

6.3. Niet-vergunning gebonden handhaving

Bij niet-vergunning gebonden handhaving gaat het om meldingen en klachten die bij de gemeente binnen komen als het gaat om bijvoorbeeld overlast en/of illegale bewoning. De gemeente handhaaft bij overlast op basis van de Wet aanpak woonoverlast gemeenten en conform de Algemene Plaatselijke Verordening (APV). Dit is de gemeentelijke regelgeving op het gebied van openbare orde en veiligheid. De overlastmeldingen worden geregistreerd op adresniveau. Het gewenste effect is dat overlast wordt gestopt of zich niet herhaalt.

Hoewel overlast bij elke woonsituatie kan voorkomen en niet is voorbehouden aan arbeidsmigranten, vraagt het voorkómen van overlast bij huisvesting van arbeidsmigranten aandacht. De verantwoordelijkheid ligt in eerste instantie bij de beheerder van de locatie(s) zelf, maar als het gaat om de openbare ruimte is de gemeente uiteindelijk verantwoordelijk.

SNF

Aan huisvesters wordt de eis gesteld dat zij niet alleen aan het keurmerk van SNF voldoen maar ook daarvan lid zijn. Dat houdt in dat SNF zelf jaarlijks ongevraagd bij hen een keuring zal uitvoeren.

6.4. Vergunning gebonden handhaving

Alle bestaande en nieuwe huisvestingsinitiatieven moeten voldoen aan het gestelde toetsingskader (hoofdstuk 3). Toegestane initiatieven ontvangen een (tijdelijke) vergunning. In opdracht van de gemeente, handhaaft ODR op de daarin gestelde voorwaarden.

Brandveiligheid

Volgens artikel 15.1 van het bouwbesluit is de eigenaar verplicht om in het kader van brandveiligheid (bij de ODR) te melden dat hij/zij overnachting biedt aan vijf of meer personen. Bij bedrijfsmatige verhuur of verhuur aan meer dan 10 personen is volgens ditzelfde artikel een omgevingsvergunning brandveilig gebruik vereist.

6.5. Privacybescherming conform AVG

Gemeente Neder-Betuwe volgt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) voor al haar inwoners. Bij de registratie van arbeidsmigranten, toezicht en handhaving worden gegevens verzameld en verwerkt uit oogpunt van privacybescherming als risicovol kunnen worden aangemerkt. De gemeente heeft daartoe een Data Protection Impact Assessment laten uitvoeren om de eventuele gevolgen voor de privacy van de betrokkenen in beeld te brengen. De gegeven adviezen zijn opgevolgd.

7. Monitoring en evaluatie

7.1. Monitoring

Goede monitoring zorgt ervoor dat de inhoud van dit beleidsplan actueel, bekend en gedragen blijft. Om de gemeenteraad op de hoogte te houden van deze ontwikkelingen en initiatieven wordt tenminste eenmaal per jaar een notitie aangeboden met daarin een overzicht.

Wat staat er in de *jaarlijkse monitor*?

- Aantal in- en uitgeschreven arbeidsmigranten in BRP naar nationaliteit.
- Aantal overnachtingen door kort verblijvende arbeidsmigranten (korter dan 4 maanden) o.b.v. het digitaal nachtregister.
- De opbrengsten van het digitaal nachtregister.
- De kosten van uitgevoerd onderzoek, controles en handhaving.
- Uitkomsten van periodieke inventarisaties op locaties waar arbeidsmigranten verblijven (zoals in 2019 uitgevoerd door Legitiem).
- Meldingen van overlast en incidenten en uitkomsten van handhavingzaken met betrekking tot de huisvesting van arbeidsmigranten.
- Ingediende initiatieven voor de huisvesting van arbeidsmigranten en de beoordeling door de gemeente hiervan.
- Afgegeven (tijdelijke) omgevingsvergunningen voor de huisvesting van arbeidsmigranten en gerealiseerde projecten.
- De belangrijkste resultaten van de bijeenkomsten van het Platform beleid arbeidsmigranten en eventueel andere signalen van werkgevers/uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties.
- De belangrijkste resultaten van het bestuurlijk en ambtelijk overleg arbeidsmigranten in de Regio Rivierenland.

7.2. Evaluatie

Dit beleid is voor 2020 tot en met 2022. Een volledige beleidscyclus omvat ook een evaluatie van het beleid. Het voorstel is om begin 2022 het huisvestingsbeleid arbeidsmigranten te evalueren en de uitkomsten hiervan aan het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad aan te bieden. Met de uitkomsten kunnen we het beleid zo nodig herijken.

Evaluatieaspecten:

- Worden arbeidsmigranten consequent in- en uitgeschreven in de BRP en RNI, ondersteunen werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dit in voldoende mate?
- Wordt het digitaal nachtregister consequent door huisvesters bijgehouden en wordt de verschuldigde toeristenbelasting afgedragen?
- Is de huisvesting ook daadwerkelijk gerealiseerd c.q. in ontwikkeling?
- Hebben we de goede kwaliteitscriteria voor deze huisvesting geformuleerd?
- Is voor bestaande en nieuwe huisvesting steeds een tijdelijke vergunning verleend?
- Is sprake effectieve en efficiënte controle en handhaving met betrekking tot de huisvesting?
- Is een sociaal netwerk tot stand gekomen gericht op maatschappelijke ondersteuning en integratie van de (langer verblijvende) arbeidsmigranten?
- Is een adequate informatievoorziening tot stand gekomen?
- Hebben alle betrokken in voldoende mate bijgedragen aan het realiseren van de geformuleerde doelstellingen? Wat waren hierbij de succes- en faalfactoren?
- Zijn het afgesloten convenant en de individuele afspraken met huisvesters effectief gebleken en zijn de afspraken in voldoende mate nageleefd?
- Zijn onze inwoners, waaronder de arbeidsmigranten zelf, voldoende betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van het beleid? Zijn zij tevreden over het gevoerde beleid?

8. Overzicht maatregelen beleidsplan

Wat?	Wie?	Wanneer?	Kosten voor de gemeente
Huisvesting (hoofdstuk 3)			
<u>Short stay:</u>			
<ul style="list-style-type: none"> Aanschrijven agrarische bedrijven dat zij vergunning voor huisvesting seizoenswerkers moeten aanvragen en verblijfsbelasting (toeristenbelasting) betalen 	gemeente	1 ^e kwartaal 2020	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<ul style="list-style-type: none"> Structurele oplossing kwalitatief goede huisvesting seizoenswerkers 	Regio Rivierenland	2020	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<u>Mid stay:</u>			
<ul style="list-style-type: none"> Uitwerken scenario's en plan huisvesting arbeidsmigranten Rijk van Batouwe i.s.m. klankbordgroep 	gemeente, initiatiefnemers, klankbordgroep	2 ^e helft 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<ul style="list-style-type: none"> Vastellen bestemmingsplan kernen (gericht op tegengaan nieuwe situaties van kamergewijze verhuur in de dorpen) 	gemeente	4 ^e kwartaal 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<ul style="list-style-type: none"> Inspectie brandveiligheid en vergunningverlening brandveilig gebruik c.q. melding 	extern bureau (Interconcept)	2 ^e helft 2019	onderdeel huidige overeenkomst met Interconcept
<ul style="list-style-type: none"> Beoordeling bestaande situaties en nieuwe initiatieven huisvesting arbeidsmigranten 	gemeente: mandje 2 of 3	permanent	geen (kosten t.l.v. initiatiefnemers)
<ul style="list-style-type: none"> Indien nodig: beoordeling initiatieven door ODR (milieu- en geluidhinder) 	ODR	permanent	geen (kosten t.l.v. initiatiefnemers)
<ul style="list-style-type: none"> Verlenen (tijdelijke) omgevingsvergunning huisvesting arbeidsmigranten 	gemeente	permanent	geen (kosten t.l.v. initiatiefnemers)
<ul style="list-style-type: none"> Opstellen digitale kaart locaties waarvoor vergunning is afgegeven en deze bijhouden 	gemeente	2 ^e helft 2019 e.v.	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<u>Long stay:</u>			
<ul style="list-style-type: none"> Overleg met SWB en provincie over voorzien in aanvullende behoefte reguliere woningen voor arbeidsmigranten 	gemeente, SWB, provincie	2 ^e helft 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<ul style="list-style-type: none"> Aanvullende behoefte sociale huurwoningen vastleggen in prestatieafspraken 2020 e.v. 	Gemeente, SWB, huurders-organisatie	2 ^e helft 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
De Doelgroep arbeidsmigranten vanuit sociaal perspectief (hoofdstuk 4)			
<ul style="list-style-type: none"> Opzetten en bijhouden specifiek gedeelte van gemeentelijke website met informatie ten behoeve van c.q. over arbeidsmigranten 	Gemeente	permanent	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleren en faciliteren van maatschappelijke organisaties en verenigingen t.b.v. activiteiten voor arbeidsmigranten 	Gemeente	permanent	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)

Samenwerking (hoofdstuk 5)

• Afsluiten convenant gemeente, werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties	betreffende partijen	3 ^e kwartaal 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Bilaterale afspraken gemeente en huisvesters voor grotere huisvestingslocaties	gemeente en huisvester	ntb	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Instellen Platform beleid arbeidsmigranten en periodiek overleggen	gemeente en deelnemers	medio 2019 e.v.	€ 10.000 per jaar
• Ambtelijk en bestuurlijk overleg arbeidsmigranten regio Rivierenland	Neder-Betuwe en andere regio-gemeenten	2019 e.v.	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Overleg provincie over arbeidsmigranten	Neder-Betuwe en provincie Gelderland	2019 e.v.	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Aanstellen vaste aanspreekpersoon uit gemeentelijke organisatie voor alle zaken m.b.t. arbeidsmigranten	Gemeente	Permanent	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)

Registratie, toezicht en handhaving (hoofdstuk 6)

• Inschrijving arbeidsmigranten in BRP (verblijf langer dan 4 maanden) of RNI (verblijf korter dan 4 maanden)	gemeente (i.s.m. werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters)	continu	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Aanpassen APV voor verplichting bijhouden digitaal nachtregister	gemeente	4 ^e kwartaal 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• onderhoud digitaal nachtregister	gemeente	1-1-2020	€ 3.000 per jaar
• Innen verblijfsbelasting (toeristenbelasting)	gemeente	1-1-2020	geschatte opbrengsten € 50.000 per jaar (1.000 x 6 weken)
• Afspraken met AVRI over melden overmatig veel aanbod van huisvuil	Gemeente en AVRI	3 ^e kwartaal 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Ontwikkelen instrumentarium bestuurlijke dwang bij illegale bewoning	Gemeente en AVRI	3 ^e kwartaal 2019 en 1 ^e kwartaal 2020	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
• Uitvoeren niet-vergunning gebonden handhaving	Gemeente (BOA's i.g.v. overlast) en extern bureau (i.g.v. illegale bewoning)	continu	BOA's: reguliere ambtelijke capaciteit, extern bureau € 10.000
• Implementatie DPIA in gemeentelijke organisatie	Gemeente	3 ^e kwartaal 2019	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)

Monitoring en evaluatie (hoofdstuk 7)

• Jaarlijkse monitoring beleid arbeidsmigranten: notitie aan college B&W en Raad	Gemeente en Platform beleid arbeidsmigranten	januari 2021 en 2022	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
--	--	----------------------	--

• Evaluatie beleid arbeidsmigranten: nota aan college B&W en Raad	Gemeente en Platform beleid arbeidsmigranten	Uiterlijk december 2022	p.m. (reguliere ambtelijke capaciteit)
---	--	-------------------------	--

De uitvoeringskosten vallen binnen de huidige financiële kaders. Voor zover dit op onderdelen niet het geval blijkt, wordt hierover gerapporteerd in de derde bestuursrapportage (oktober 2019).

Bijlage 1: Uitkomsten uitgevoerde inventarisaties

1. Inventarisatie Legitiem

Naar de aard van de huisvesting is de huisvestingssituatie als volgt:

Soort huisvesting	aantal locaties	capaciteit (aantal plaatsen)	feitelijke bezetting
campings, bungalowparken e.d.	4	295	166
niet-agrarisch bedrijf, opslag, bedrijventerreinen e.d.	13	206	157
agrarische bedrijven, boomkwekerijen e.d.	19	167	49
reguliere woningen in woonwijken	22	96	104
totaal Neder-Betuwe	58	764	476

De capaciteit bedraagt dus aanzienlijk meer dan het werkelijk aantal op dat moment aanwezige arbeidsmigranten. Een deel van de overcapaciteit zal vermoedelijk worden ingezet voor de huisvesting van seizoenswerkers. Het gaat hierbij dus om structureel beschikbare capaciteit. De agrarische bedrijven bieden daarnaast tijdelijke (niet geïnventariseerde) capaciteit voor seizoenswerkers.

Voor de bedrijfspanden kan nog worden opgemerkt dat het merendeel op bedrijventerreinen staat. Het gaat om 9 locaties met een capaciteit voor 172 arbeidsmigranten. Met name voor deze huisvesting geldt dat de verblijfsfunctie geen conflict mag oproepen met de vigerende milieuwet- en regelgeving en bovendien uitbreidingsmogelijkheden voor bedrijven niet mogen beperken (zie verder par. 3.3).

Per kern bedraagt de capaciteit als volgt:

Kern	aantal locaties	capaciteit (aantal plaatsen)	feitelijke bezetting
Dodewaard	10	160	124
Echteld	3	53	14
Kesteren	17	218	159
Ochten	14	251	143
Opheusden	12	61	35
IJzendoorn	2	21	1
totaal Neder-Betuwe	58	764	476

Als we kijken naar de grootte van de huisvesting, dan gaat het over het algemeen om relatief kleinschalige huisvesting. De twee enige grootschalige locaties zijn de recreatieparken Rijk van Batouwe en Rivierendal. Verder zijn er nog drie locaties met een capaciteit voor elk 50 tot 65 arbeidsmigranten. De overige locaties hebben een capaciteit voor enkele tot maximaal 20 arbeidsmigranten.

Het onderzoek van bureau Legitiem laat tot slot zien dat de huisvesting vaak niet voldoet aan de brandveiligheidseisen en een minimale woonkwaliteit. Dit benadrukt de urgentie om wat te doen aan de huidige huisvestingssituatie.

Kwaliteit huisvesting	aantal locaties	capaciteit (aantal plaatsen)	feitelijke bezetting
voldoet aan eisen brandveiligheid en minimale woonkwaliteit	22	424	294
voldoet niet aan eisen brandveiligheid (wel minimale woonkwaliteit)	5	25	23
voldoet niet aan eisen minimale woonkwaliteit (wel brandveiligheid)	1	8	8
voldoet aan geen van beide eisen	29	303	151
onbekend	1	4	-
totaal Neder-Betuwe	58	764	476

Voor locaties die niet aan de eisen voldoen is het beeld, uitgesplitst naar soort huisvesting, als volgt met het aantal beschikbare plaatsen (en tussen haakjes het aantal locaties):

Soort huisvesting	brandveiligheid	woonkwaliteit	beide
campings, bungalowparken e.d.	-	-	172 (1)
niet-agrarisch bedrijf, opslag, bedrijventerreinen e.d.	8 (1)	-	6 (2)
agrarische bedrijven, boomkwekerijen e.d.	5 (2)	-	67 (10)
reguliere woningen in woonwijken	12 (2)	8 (1)	58 (16)
totaal Neder-Betuwe	25 (5)	8 (1)	303 (29)

Als het gaat om het niet voldoen aan de brandveiligheidseisen gaat het vaak om zaken als de aanwezigheid van (voldoende) brandblussers, rookmelders, enz.

2. Profiel van de arbeidsmigranten

In de BRP staan ruim 530 personen met een Oost-Europese nationaliteit ingeschreven, die als volgt naar nationaliteit zijn verdeeld:

nationaliteit	aantal	
Pools	494	(93%)
Bulgaars	3	(1%)
Roemeens	23	(4%)
Oekraïens	3	(1%)
Litouws	7	(1%)
totaal Neder-Betuwe	530	(100%)

Traditioneel zijn de meeste arbeidsmigranten afkomstig uit Polen. De laatste jaar zijn er ook arbeidsmigranten uit ander Midden- en Oost-Europese landen gekomen.

De leeftijdsopbouw van deze arbeidsmigranten is als volgt:

huishoudensamenstelling	aantal	
18 tot 25 jaar	64	(12%)
25 tot 55 jaar	391	(73%)
55 jaar en ouder	25	(5%)
totaal Neder-Betuwe	530	(100%)

Om een beter beeld te krijgen van de behoeften, wensen en ambities van de arbeidsmigranten heeft adviesbureau DSP een interviews gehouden met 17, hoofdzakelijk Poolse, arbeidsmigranten en drie andere mensen die goed op de hoogte zijn van de leefsituatie van arbeidsmigranten.⁶

Het profiel van de arbeidsmigranten

- De geïnterviewde arbeidsmigranten zijn tussen de 21 en 62 jaar, ruim de helft is jonger dan 35 jaar. Veel van hen zijn hier met hun partner, sommigen hebben kinderen maar die verblijven in het land van herkomst. De meesten hebben lager of middelbaar beroepsonderwijs genoten, een enkeling heeft een vwo of wo opleiding.
- Zij zijn overwegend tussen 2007 en 2019 naar Nederland gekomen, één is al in 2000 naar Nederland gekomen. Sommigen hebben in Nederland hun eerste baan gevonden, anderen hebben al vele jaren in het land van herkomst gewerkt en zijn bezig met de laatste paar jaar tot aan hun pensioen. Belangrijkste beweegreden om naar Nederland te komen is het hogere inkomen in Nederland. Andere redenen zijn een tussenjaar na de middelbare school, het failliet gaan van eigen bedrijf of bedrijf waar degene werkte, maar ook avontuur. Velen hebben op meerdere plekken in Nederland gewoond en gewerkt, vooral binnen de gemeente en omliggende gemeenten en binnen de provincies Gelderland en Noord Brabant.
- Huisvesting van arbeidsmigranten verloopt bijna altijd via een uitzendbureau of een werkgever. De gemeente en het soort huisvesting waar een persoon terecht komt, is veelal afhankelijk van de locatie van de woonruimten van het uitzendbureau en de werkgever. Vaak is doordat werkgever/uitzendbureau tevens huisvester zijn sprake van een afhankelijkheidsrelatie.

⁶ DSP: 'Arbeidsmigranten in Neder-Betuwe', augustus 2019

- De arbeidsmigranten zijn in het algemeen tevreden over hun huisvesting. De woonruimten zijn in redelijke tot goede staat en er is voldoende huisraad aanwezig. Wanneer er iets mist of kapot is, is er hierover overwegend goed contact met het uitzendbureau, de werkgever of de huisbaas. Sommige respondenten geven aan eerder slechtere woonomstandigheden te hebben meegemaakt. Zij hebben meestal moeite een particuliere (huur-)woning te vinden en ondervinden hierbij geregeld discriminatie.
- De respondenten hebben bijna nooit contact hebben met de gemeente en laten zich daarom ook meestal niet inschrijven. Huisvesting en ter werkstelling worden bij aankomst via een uitzendbureau of een werkgever geregeld. Wanneer deze partijen aangeven dat inschrijving bij de gemeente niet mogelijk is of het onderwerp komt niet ter sprake, dan zoeken de arbeidsmigranten ook niet zelf de gemeente op. De interviews maken duidelijk dat zij zich wel willen laten inschrijven. Beperkte beheersing van de Nederlandse taal en soms ook Engels taal is hierbij een belemmering, evenals het gebrek aan meertalige communicatie vanuit de gemeente zelf.
- Bijna alle respondenten zijn werkzaam via een uitzendbureau en hebben een tijdelijk contract op uitzendbasis; slechts twee personen zijn direct in dienst bij de werkgever en hebben een vast contract. Sommige respondenten geven aan dat zij in gesprek zijn om een vast contract te krijgen. Tegelijkertijd benoemt één van de sleutelfiguren ook situaties waarbij de tijdelijke contracten worden opgerekt door werknemers een half jaar met 'vakantie' te sturen en voor een voor een periode zwart uit te betalen. Op deze manier hoeft er geen vast contract te worden aangeboden. Een aantal respondenten heeft ook slechte ervaringen met betrekking tot het verkrijgen van een vast contract: zij zijn op het moment dat zij recht hadden op een vast contract, ontslagen. Zij moesten vervolgens op zoek naar nieuw werk en soms ook nieuwe huisvesting omdat ze niet meer in aanmerking kwamen voor een woning via het uitzendbureau.
- De meesten zeggen geen tijd te hebben naast hun werk om activiteiten te ondernemen. Geen van de respondenten maakt gebruik van activiteiten georganiseerd door verenigingen of clubs. Een aantal respondenten gaat af en toe naar de sportschool en een aantal respondenten noemt vissen als hobby, waar zij ook kennis maken met andere vissers. De meesten brengen hun vrije tijd door met hun partner of huisgenoten. Binnen de gemeente worden weinig activiteiten georganiseerd waar de respondenten naar toe gaan. Vaak weten ze niet dat er een activiteit plaatsvindt, maar stuiten ze er toevallig op.
- De respondenten geven aan dat alle basisvoorzieningen voorhanden zijn. De lokale buurtsuper in Kesteren heeft ook een stelling in de supermarkt met Poolse producten. Echter voor winkelen, een bezoek aan de bioscoop of andere voorzieningen (zoals kerkdienst) zeggen de respondenten aangewezen te zijn op andere steden zoals Tiel, Ede, Oss en Arnhem.
- De respondenten hebben weinig contact met Nederlanders in het dagelijks leven. Het contact op de werkvloer is vaak in de eigen taal omdat de teamleiders van dezelfde afkomst zijn, net als de huisgenoten, vrienden en kennissen. Over het algemeen ervaren de respondenten de Nederlandse bewoners als vriendelijk en behulpzaam. Een aantal respondenten heeft echter ook minder goede ervaringen met hun Nederlandse burens. Zij benoemen stereotyperende ervaringen.
- Meerdere respondenten zijn gemotiveerd om de Nederlandse taal te leren. Vier respondenten hebben cursussen Nederlands gevolgd. Het is vaak moeilijk om een cursus te vinden die betaalbaar is en waarbij de lestijden niet overlappen met de werktijden. Deze voorziening ontbreekt in Neder-Betuwe. Bovendien zeggen een aantal respondenten de taal te willen leren, maar niet te weten waar zij hierover informatie kunnen vinden. De meerderheid is afhankelijk van anderen als het gaat om informatie over hun rechten en plichten, zoals een contactpersoon van het uitzendbureau, de werkgever, een tolk of een vriend, kennis of collega.
- Een aantal respondenten die nu in een woonpark wonen, zouden in de toekomst willen doorstromen naar de sociale of particuliere huursector, enkelen willen in de nabije toekomst een huis kopen.
- Op het gebied van werk zijn er geen duidelijke ambities gevonden onder de respondenten. Een deel van de respondenten geeft aan door te willen groeien in het werk. Zij geven aan dat kennis van de Nederlandse taal hierbij behulpzaam is. De meerderheid van de respondenten weet nog niet hoe lang zij in Nederland willen blijven wonen en werken. Een aantal zegt te willen blijven tot aan het pensioen of totdat er voldoende geld is gespaard voor het bouwen van een huis in het thuisland. De meeste respondenten hebben al een huis of appartement in Polen gekocht en zijn hierdoor gericht op eigen toekomst in Polen. Redenen om in Nederland te blijven zijn vooral gerelateerd aan het hebben van werk, het kunnen doorgroeien bij een bedrijf en het hebben van een goed inkomen.
- Bij het vragen naar hun verwachtingen en wensen ten aanzien van de gemeente Neder-Betuwe benoemen respondenten en sleutelfiguren een aantal punten: mogelijkheid tot en informatie over inschrijving bij de gemeente zodat correspondentie met overheidsinstanties mogelijk is, een onafhankelijk aanspreekpunt bij de gemeente waar arbeidsmigranten in hun eigen taal informatie kunnen opvragen en ook bij problemen terecht kunnen, het beschikbaar stellen van informatie over taalcursussen Nederlands en indien mogelijk ook deze cursussen faciliteren in de gemeente zelf.

DSP heeft vergelijkbare onderzoeken uitgevoerd in twee regio's in Noord-Brabant (Metropoolregio Eindhoven en Langstraat). De achtergrondkenmerken, de manier waarop men in Nederland is gekomen en de beweegredenen van de arbeidsmigranten in de Neder-Betuwe komen grotendeels overeen met de kenmerken van de respondenten uit Noord-Brabant. Een opvallend verschil is dat de meerderheid van de respondenten in het huidige onderzoek een diploma in het beroepsonderwijs heeft. In Noord-Brabant was een gevarieerdere onderwijsachtergrond zichtbaar onder de respondentengroepen. Dit liet zien dat arbeidsmigranten niet per sé laaggeschoold zijn, maar laaggeschoold werk doen. Daarnaast kende de respondentengroep in Noord-Brabant ook meerdere personen die in Nederland een gezin hadden gesticht en een koopwoning hadden gekocht.

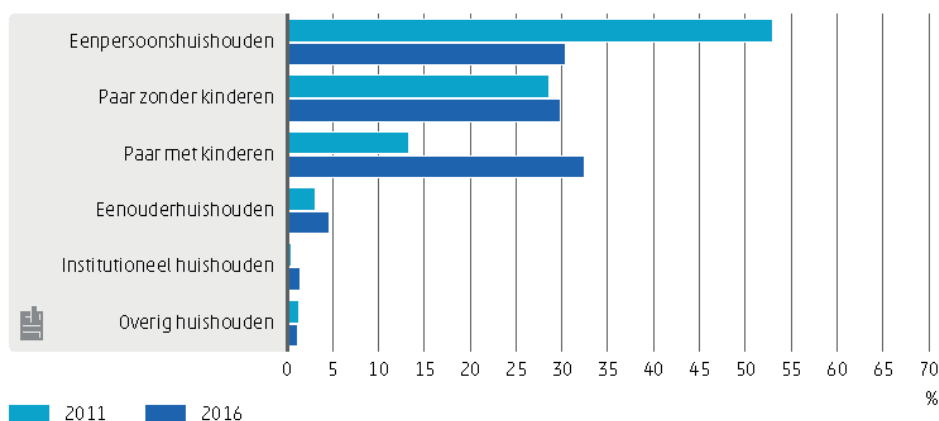
Minder dan in Noord-Brabant zijn in Neder-Betuwe misstanden naar voren gekomen, zoals onrechtmatige situaties bij de uitbetaling van het salaris, de betaling van de woonruimte ten nadele van de arbeidsmigranten, en ongewenste situaties op de woonparken inclusief sociale problemen (overlast, drugsgebruik, criminaliteit). Opvallende overeenkomsten tussen Neder-Betuwe en Noord-Brabant zijn eerdere ervaringen met slechte woonomstandigheden, hoge kosten voor de huur van een kamer die moet worden gedeeld, beperkte mogelijkheden tot inschrijving bij de gemeente en discriminatie op de particuliere woningmarkt. Als het gaat om (de behoefte aan) sociale contacten, bekendheid met rechten en plichten en het toekomstperspectief zijn de uitkomsten voor Neder-Betuwe vergelijkbaar met die van Noord-Brabant.

Een landelijk onderzoek van SEO⁷ geeft aan dat zo'n 20% van de arbeidsmigranten die zijn ingeschreven in de BRP/RNI korter dan een jaar in Nederland verblijft, 45% tussen de 1 en 5 jaar, 15% tussen de 5 en 10 jaar en 20% langer dan 10 jaar. Gezien de lange verblijfsduur ligt er voor de gemeente en andere partijen dus ook een opgave als het gaat om maatschappelijke ondersteuning en integratie in de samenleving. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat driekwart van de na 2004 gemigreerde en ingeschreven Polen denkt over vijf jaar nog in Nederland te wonen.

Het aandeel Polen in Nederland met een gezin neemt toe: in 2005 had 30% van de na 2004 gemigreerde Poolse paren één of meer kinderen, in 2017 is dat iets meer dan 50%. Drie kwart van de Poolse migranten heeft betaald werk. Dit is ongeveer gelijk aan autochtone Nederlanders (77%). Wel zijn zij twee keer zo vaak afhankelijk van een flexibele arbeidsrelatie (42% tegen 22%), werken ze veel vaker meer dan 35 uur per week (78% tegen 49%) en veel vaker in banen op het laagste beroepsniveau (47% tegen 9%).⁸

Onderzoek van het CBS bevestigt dit beeld, zie de grafieken.⁹ Volgens het CBS blijft 40% van de (Europese) arbeidsmigranten in Nederland. Van hen zijn 30% een paar zonder kinderen en 32% een paar met kinderen (dus resp. 12% en 13% van de in Nederland komende arbeidsmigranten).

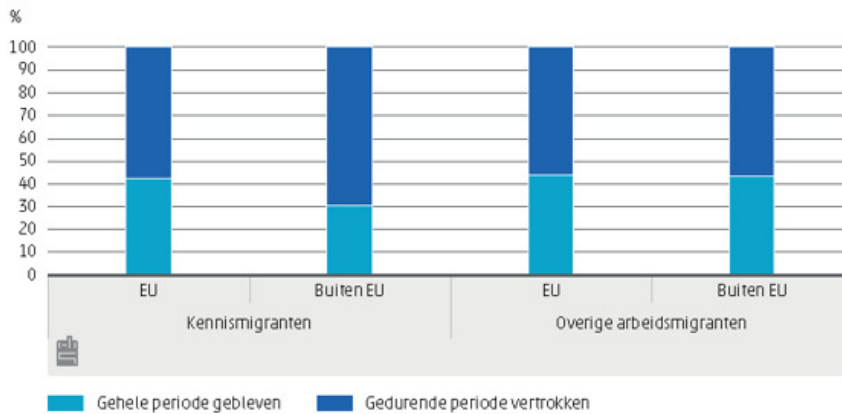
Blijvers en vertrekkers onder de arbeidsmigranten (CBS 2019)



⁷ SEO: 'De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland', april 2018.

⁸ SCP: 'Bouwend aan een toekomst in Nederland. De leefsituatie van Poolse migranten die zich na 2004 hebben ingeschreven', april 2018

⁹ CBS: 'Arbeidsmigranten in Nederland: nieuwkomers op de voet gevolgd', 2019.



3. Het perspectief van de werkgever

Uit de regelmatige contacten die de gemeenten met ondernemers heeft, blijkt dat een aantal werkgevers al jaren dezelfde medewerkers in dienst heeft. De andere kant van het spectrum is een frequente wisseling van invulling van de personele bezetting, al dan niet seizoensgebonden of wetgeving gebonden met betrekking tot arbeidsduur/periode. Sommige werkgevers werven vanuit de van in dienst zijnde migrant weer nieuwe werknemers geworven. Het is lastig om zicht te krijgen op toekomstige groei hierin. Deze is direct gerelateerd aan de beschikbaarheid van schoolverlaters en beschikbaar personeel op de bestaande lokale arbeidsmarkt, economische groei en bedrijfs- en investeringsbeslissingen. Daarnaast spelen uiteraard eigen bedrijfsafwegingen ten aanzien van wenselijkheid en mogelijkheden voor inzet van arbeidsmigranten. Op langere termijn speelt de toekomstige (regionale) beschikbaarheid van bedrijfsterreinen voor nieuw te vestigen bedrijven of groeiende bedrijven. Bij groei van de uitgifte van bedrijventerrein in de regio kan ook de regionale vraag naar personeel stijgen.

De koepels van uitzendorganisaties ABU en NBBU geven aan dat landelijk de gemiddelde duur van een dienstverband van een arbeidsmigrant op 46 weken ligt.¹⁰

Onder 11 grotere werkgevers en uitzendbureaus is een enquête uitgezet die een beeld geeft van de arbeidsmigranten die bij hen in dienst zijn. Vijf werkgevers en uitzendbureaus hebben de enquête beantwoord. Het gaat om twee bedrijven in de laanboomteelt, één bedrijf in de bouw, één bedrijf in de transport- en logistieksector en twee bedrijven in (bovendien) andere sectoren, waaronder de uitzendbranche. Drie van hen hebben 50 of meer arbeidsmigranten in dienst, bij twee zijn 10 tot 50 arbeidsmigranten werkzaam. Daarmee ontstaat een beeld voor enkele honderden arbeidsmigranten.

Het beeld van de werkgevers

- Vier van de vijf werkgevers geven aan dat de arbeidsmigranten voor langere tijd of permanent bij hen werkzaam zijn, bij één werkgever gaat het om werkzaamheden voor enkele weken per jaar. Alle vijf werkgevers maken gebruik van uitzendbureaus, twee hebben ook zelf arbeidsmigranten in dienst.
- Drie werkgevers hebben arbeidsmigranten op vmbo-niveau in dienst (dus laaggeschoold), twee werkgevers hebben bovendien arbeidsmigranten op mbo niveau in dienst.
- Drie werkgevers zijn van mening dat de arbeidsmigranten goed zijn geïntegreerd in de Nederlandse samenleving, één vindt van niet. Eén werkgever heeft hier niet een goed beeld van. Wel vinden vier van de vijf werkgevers dat arbeidsmigranten behoefte hebben aan meer voorzieningen:

Gewenste voorzieningen	aantal werkgevers
onderwijs Nederlandse taal	4
scholing op een specifiek vakgebied	2
maatschappelijke ondersteuning of zorg	2
meer contacten met andere inwoners	2
deelname aan het verenigingsleven	2
reguliere/permanente huisvesting (woningen)	2

Als naar de toekomst wordt gekeken gaan vier werkgevers er van uit dat het aantal arbeidsmigranten de komende vijf jaar gelijk blijft. Een werkgever voorziet een groei van het aantal arbeidsmigranten.

¹⁰ ABBU/NBBU: 'Stap voor stap; inzicht werken met arbeidsmigranten', 2018.

Bijlage 2: Convenant huisvesting arbeidsmigranten

De ondergetekenden:

hierna gezamenlijk te noemen: (convenant)partijen,

Verstaan onder de hierna genoemde **begrippen** het volgende:

- *Arbeidsmigrant*: de persoon die vanuit een ander land dan Nederland, zelf behorende tot de Europese Unie en behorende tot de zone waarvoor vrij verkeer van personen geldt, of die op grond van een tewerkstellingsvergunning in Nederland legaal arbeid mag verrichten en naar Nederland komt met het oogmerk om (al dan niet tijdelijk) arbeid te verrichten.
- *BRP*: Basisregistratie Personen, bevat de persoonsgegevens van de inwoners van Nederland, waaronder personen vanuit het buitenland die langer dan vier maanden in Nederland komen wonen.
- *RNI*: Registratie Niet-Ingezetenen, bedoeld voor onder andere personen die korter dan vier maanden in Nederland komen wonen.
- *Huisvester*: het bedrijf, de werkgever of het uitzendbureau of meervoud daarvan dat/die huisvesting verzorgt voor arbeidsmigranten.
- *Huisvesting*: de woonruimte die door een huisvester specifiek voor arbeidsmigranten wordt ingezet of anderszins ter beschikking wordt gesteld.
- *Werkgever*: de persoon of rechtspersoon (inclusief uitzendorganisaties), die overeenkomstig een arbeidsovereenkomst dan wel op basis van een uitzendovereenkomst een arbeidsmigrant in dienst heeft.

Partijen nemen in aanmerking dat:

- arbeidsmigratie een niet meer weg te denken verschijnsel is in onze samenleving, mede als gevolg van het vrij verkeer van mensen en goederen binnen de Europese Unie;
- het voor de economische ontwikkeling van Neder-Betuwe van belang is dat arbeidsmigranten hier werken en het zowel vanuit economisch als sociaal oogpunt van belang is dat de arbeidsomstandigheden en de huisvesting van deze groep goed geregeld zijn;
- een deugdelijke registratie noodzakelijk is van de arbeidsmigranten in de Basisregistratie Persoonsgegevens (BRP), dan wel bij een korte verblijfsduur in het Register Niet-ingezetenen (RNI);
- het gewenst is dat vooral arbeidsmigranten die hier langere tijd verblijven, integreren in de lokale samenleving en de Nederlandse taal leren;
- partijen hierbij het belang onderschrijven van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van arbeidsmigranten om deel uit te maken van de Nederlandse samenleving, maar daarbij ook onderkennen dat zij een rol hebben om de arbeidsmigranten daartoe in staat te stellen en te faciliteren;
- ondersteuning door de provincie en de regio een belangrijke voorwaarde is voor een succesvol gemeentelijk beleid ten aanzien van de huisvesting van arbeidsmigranten;
- partijen de noodzaak zien van een goede samenwerking om zorg te dragen voor de inschrijving, huisvesting, begeleiding en integratie in de samenleving van arbeidsmigranten en dit willen vastleggen in een samenwerkingsovereenkomst;
- deze samenwerkingsovereenkomst geen invloed heeft op lopende afspraken, gesprekken of dossiers tussen de gemeente, werkgevers en huisvesters.

Partijen spreken het volgende af:

Algemene afspraken

1. De samenwerkingsovereenkomst treedt in werking met ingang van de datum van (gelijktijdige) ondertekening van de overeenkomst en wordt aangegaan voor de duur van drie jaar (2020 t/m 2022), met een stilzwijgende verlenging van telkens één jaar.
2. Partijen evalueren jaarlijks de werking van dit convenant aan de hand van de gestelde doelen en bereikte resultaten en kunnen zo nodig besluiten tot bijstelling op onderdelen. De gemeente draagt zorg voor een jaarlijkse monitoring en stelt de andere partijen hiervan schriftelijk in kennis.

3. Wijzigingen in dit samenwerkingsconvenant zijn slechts met schriftelijke instemming van alle partijen mogelijk. Mondelinge afspraken zonder schriftelijke vastlegging missen elke geldingskracht.
4. Het is mogelijk dat een partij die niet deelneemt aan het samenwerkingsconvenant, gedurende de looptijd van het convenant als deelnemende partij toetreedt. Daartoe is instemming van alle al deelnemende partijen vereist, waarbij instemming alleen kan worden onthouden als betrokken partij aantoonbaar ernstig in zijn belang zou worden geschaad bij toetreding van een nieuwe partij.
5. Partijen kunnen ieder afzonderlijk het convenant schriftelijk eenzijdig beëindigen met een opzegtermijn van één maand.
6. De gemeente kan, als zij dit wenselijk acht, met partijen aanvullende afspraken maken in de vorm van een bindende bilaterale overeenkomst. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan concrete beheerafspraken in het geval van grootschalige locaties voor (tijdelijke) huisvesting. De overige partijen worden hiervan schriftelijk door de gemeente in kennis gesteld en kunnen hierop reageren.

Verplichtingen van de gemeente:

7. De gemeente verplicht zich tot het vaststellen van een beleidskader dat voldoende mogelijkheden biedt voor geschikte huisvesting, ondersteuning en integratie in de samenleving van de in de gemeente Neder-Betuwe werkzame arbeidsmigranten. Het beleidskader omvat ook de criteria op basis waarvan de gemeente aanvragen tot het benutten van bestaande, dan wel het realiseren van nieuwe huisvesting zal beoordelen. Deze criteria zijn opgenomen in de bijlage. Bij de vaststelling van wat 'voldoende' is, wordt tenminste uit gegaan van het aantal EU-arbeidsmigranten dat in de gemeente Neder-Betuwe werkzaam is of zal zijn, dan wel van andere in regionaal verband daarover gemaakte afspraken.
8. De gemeente draagt zorg voor één vast aanspreekpunt voor werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties als het gaat om de huisvesting van arbeidsmigranten en daarmee samenhangende zaken.
9. De gemeente kan onder voorwaarden het tijdelijk gebruik van huisvestingslocaties in afwijking van het bestemmingsplan toestaan op basis van een actieve gedoogbeschikking. Deze beschikking kan slechts worden afgegeven als voldaan wordt aan de criteria zoals opgenomen in de bijlage.
10. De gemeente stelt zich actief op om met werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters in gesprek te gaan over hun huisvestingsportefeuille in de gemeente Neder-Betuwe en zal op deze wijze in goed overleg vaststellen welke huisvestingssituaties (voor zover nodig) onder welke voorwaarden voor een vergunning in aanmerking komen, welke huisvestingssituaties in welk tempo beëindigd moeten worden en hoe de gemeente kan faciliteren bij het vinden van alternatieven ('bed-voor-bed regeling').
11. De gemeente treft in overleg met werkgevers zodanige voorzieningen dat inschrijving van arbeidsmigranten in de BRP bij een verblijf langer dan vier maanden, dan wel de RNI bij een verblijf tot vier maanden op efficiënte wijze kan plaatsvinden.
12. De gemeente stelt een digitaal nachregister open waarin huisvesters, waaronder ook begrepen huisvestende werkgevers en uitzendbureaus die een tijdelijke woonvoorziening aanbieden, voor arbeidsmigranten die korter dan vier maanden verblijven elke 24 uur aangeven of de betreffende arbeidsmigrant nog in dienst is of in de betreffende voorziening is gehuisvest.
13. De gemeente voert periodiek op basis van steekproeven dan wel ad hoc controles uit bij werkgevers en huisvesters en treedt handhavend op tegen huisvestingssituaties die niet voldoen aan de in de bijlage opgenomen criteria. De gemeente kan daarbij sancties opleggen, zoals beschreven in bijlage 2. Bij het opleggen van de sanctie en de periode die geboden wordt om huisvestingssituaties die niet aan de voorschriften voldoen te beëindigen, zal de gemeente rekening houden met de ernst van de overtreding en de urgentie om die op te heffen en laat daarbij het belang van de arbeidsmigranten zwaar laten wegen. Sancties kunnen ook worden opgelegd als werkgevers en uitzendbureaus arbeidsmigranten in dienst hebben die niet zijn ingeschreven in de BRP of RNI.
14. De gemeente spant zich maximaal in dat arbeidsmigranten deel kunnen uitmaken van de Neder-Betuwse samenleving, daarin voldoende kunnen integreren en de Nederlandse taal kunnen leren. Zij doet dat door hiervoor zelf de benodigde faciliteiten aan te bieden dan wel met derden afspraken te maken over het aanbieden van deze faciliteiten.
15. De gemeente stelt een informatiepunt voor arbeidsmigranten in, bedoeld om de nieuwkomers de weg te wijzen. Zij krijgen er informatie over hun rechten en plichten, over zaken die van belang zijn bij

vestiging of verblijf in de gemeente. Bij gebleken behoefte wordt een spreekuur gehouden waar mensen met hun vragen terecht kunnen.

Verplichtingen van de huisvester:

16. De huisvester verplicht zich om arbeidsmigranten die bij hem zijn gehuisvest te informeren over de verplichting om zich als ingezetene in te schrijven in de BRP dan wel (bij een verblijf korter dan vier maanden) in de RNI. Hij zal werknemers stimuleren zélf de daarvoor benodigde actie te ondernemen.
17. De huisvester is gehouden locaties waar hij tijdelijke of permanente huisvesting aan arbeidsmigranten aanbiedt of wil aanbieden, door te geven aan de gemeente. Huisvesting is slechts toegestaan wanneer voldaan is aan de eisen van het vigerende bestemmingsplan dan wel op basis van een door de gemeente afgegeven tijdelijke actieve gedoogbeschikking.
18. De huisvester verplicht zich bij voorrang huisvesting te verlenen aan in de gemeente Neder-Betuwe werkzame arbeidsmigranten.
19. De huisvester verplicht zich om zowel bij het realiseren van voorzieningen voor tijdelijke huisvesting als bij het in gebruik geven ervan te voldoen aan de in de bijlage genoemde eisen, evenals alle van toepassing zijnde voorschriften van het Bouwbesluit, het geldende bestemmingsplan en andere gemeentelijke voorschriften, waaronder het bijhouden van een nachregister als de aard van de voorziening dat vereist.
20. Huisvesters die tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten aanbieden, dienen zich te laten certificeren door SNF.
21. De huisvester verplicht zich om voor alle vormen van huisvesting die zij aanbiedt een passend beheer toe te passen. Dit impliceert dat er tenminste 24/7 iemand bereikbaar is die de taak, bevoegdheden en mogelijkheden heeft om bij calamiteiten direct handelend op te treden en waarvan de contactgegevens direct in het betreffende pand en bij hulpdiensten beschikbaar zijn.
22. De huisvester draagt bij de huisvesting zorg voor het voorkomen van overlast voor de omgeving, stelt daartoe huisregels op en zorgt dat die, zowel in het Nederlands als in de taal van de aanwezige bewoners, op een goed zichtbare plaats worden aangebracht en bij de bewoners bekend zijn. Het reglement gaat tenminste in op de volgende aspecten: gedrag (als goede buur), geluid / muziek (nachtrust), afval, parkeren, ontvangen van bezoek en het houden van feesten, brandveiligheid (vluchtplan en -wegen, vindplaats en gebruik van blusmiddelen, belangrijke telefoonnummers / contacten (hulpdiensten, beheerder, etc.), gedrag bij het gebruik en beheer van de buitenruimte, opslag van afval (eerder in deze alinea wordt ook al afval genoemd), regels voor parkeren op eigen terrein, gebruik van barbecue en vuur.
23. De huisvester zorgt voor voldoende capaciteit voor afvalinzameling en houdt zich daarbij aan de regels voor het scheiden en aanbieden van afval.
24. De huisvester verplicht zich om zorgvuldig te communiceren met omwonenden en hen te informeren over het gebruik van de huisvestingslocatie, de vorm van beheer die daarvoor geldt en de contactgegevens van degene die bij calamiteiten aanspreekbaar is.
25. De huisvester verplicht zich om voor arbeidsmigranten die een tijdelijk verblijf (logies) hebben een digitaal nachregister bij te houden. Voor degenen die korter dan vier maanden verblijven en daarmee niet in de BRP als ingezetene staan ingeschreven, is de huisvester een verblijfsbelasting (in de vorm van toeristenbelasting) aan de gemeente verschuldigd.

Aanvullende verplichtingen van de huisvestende werkgever c.q. uitzendorganisatie:

26. De werkgever die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal hiervoor niet meer dan een redelijke huur vragen en zich hierbij houden aan de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies 2015 en de aanpassingen sindsdien hierop. Zo mogen op het minimumloon geen huisvestingskosten worden ingehouden.
27. De werkgever die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal die werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken; een eventuele wens van de werknemer om elders huisvesting te vinden of effectivering van die wens, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie.
28. De werkgever die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers zal bij beëindiging van de arbeidsrelatie de betreffende werknemer een redelijk termijn bieden om alternatieve huisvesting te vinden en zich inspannen om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.

Verplichtingen van de werkgever en uitzendorganisatie:

29. De werkgever c.q. uitzendorganisatie verplicht zich om arbeidsmigranten die bij hem in dienst zijn of voor hem werkzaam zijn te informeren over de verplichting om zich als ingezetene in te schrijven in de BRP dan wel (bij een verblijf korter dan vier maanden) in de RNI. Hij zal werknemers stimuleren zélf de daarvoor benodigde actie te ondernemen.
30. De werkgever c.q. uitzendorganisatie verplicht zich om de gemeente op verzoek te informeren over het aantal arbeidsmigranten dat voor hem in de gemeente Neder-Betuwe werkzaam is, wanneer de gemeente die informatie opvraagt met het oog op een realistische planning van huisvestingsvoorzieningen in de gemeente of de regio. De werkgever c.q. uitzendorganisatie verplicht zich om dezelfde reden ook om de gemeente op verzoek te informeren over zijn verwachtingen van het aantal arbeidsmigranten dat de komende jaren voor hem werkzaam zal zijn, uiteraard met de daarbij passende voorbehouden.
31. De werkgever c.q. uitzendorganisatie informeert arbeidsmigranten zo snel mogelijk over de mogelijkheden van taalcursussen en zelfstudiepakketten.
32. De aan het convenant deelnemende uitzendbureaus dienen aangesloten te zijn bij de ABU of de NBBU.

Verplichtingen van de maatschappelijke organisaties:

33. De aan het convenant deelnemende maatschappelijke organisaties verplichten naar vermogen zich in te spannen om op hun beleidsveld (gezondheidszorg, onderwijs, zorg- en welzijn, maatschappelijk leven) de in Neder-Betuwe wonende en werkende arbeidsmigranten – rekening houdend met hun specifieke behoeften – te ondersteunen en waar nodig zorg te bieden, mede gericht op een goede integratie in de Nederlandse en Neder-Betuwse samenleving.
34. De maatschappelijke organisaties zijn bereid om hier periodiek onderling en met de gemeente over te overleggen. Dit kan bilateraal dan wel in een daarvoor geschikt gremium zoals het Kernpunt.

Verplichtingen van alle partijen:

35. De gemeente, huisvesters en werkgevers verplichten zich om bij de noodzakelijke informatieverzameling, -opslag en -uitwisseling zich volledig te houden aan de bepalingen van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).
36. De gemeente, huisvesters en werkgevers zullen de arbeidsmigranten actief wijzen op de bepalingen van de AVG en de rechten die de arbeidsmigranten in dat verband hebben.

Aldus overeengekomen en in zeventienvoud ondertekend d.d.te Opheusden.