

Mindmap Arbeidsmigranten in de gemeente

1 Vertrekpunt van lokaal beleid

- Arbeidsmigratie en lokale economie
- Geen beleid betekent hogere handhavingskosten
- Informatie verzamelen maar parallel ook beleid inzetten
- Krimpgebieden: draagvlak voor voorzieningen

2 De rol van de gemeente

- Signalen uit de samenleving registreren
- Informatie over omvang van de opgave
- Handhaven van leefbaarheid en veiligheid
- Faciliteren van huisvestingsinitiatieven
- Communicatie met bevolking
- Overleg met buurgemeenten
- Integratie in samenleving bevorderen

3 Informatie

- Wie zijn de arbeidsmigranten?
- Hoeveel arbeidsmigranten werken er in de gemeente?
- Hoeveel arbeidsmigranten verblijven er in de gemeente?
- Hoe lang blijven ze?
- Hoeveel zijn er goed gehuisvest?
- Hoe groot is de huisvestingsopgave?

4 Handhaving

- Veiligheid en gezondheid in pensions en kamerverhuurbedrijven
- Signalen van overlast uit de buurt
- Signalen van werknemers over misstanden bij huisvesting door werkgevers
- CAO: eisen aan huisvesting
- Afhankelijkheid van werkgever

5 Ruimte voor huisvesting

- Locaties aanwijzen
- Kamergewijze verhuur van woningen
- Huisvesting in buitengebied
- Transformatie van leegstaande gebouwen
- Verplaatsbare bouw
- Permanente nieuwbouw
- Overleg met provincie en buurgemeenten

6 Communicatie

- Onlustgevoelens in de buurt
- Individuele benadering van bezwaarden
- Transparante besluitvorming
- Omgaan met vooroordelen over 'Polen'

7 Integratie

- Indeling naar verblijfsduur
- Huisvesting en woonvoorkeuren
- Sociaal-culturele aspecten
- Taal en inburgering
- Informatiepunt voor arbeidsmigranten



Arbeidsmigranten in de gemeente

Waar wonen al die MOE-landers eigenlijk?

Mindmap en werkwijzer voor gemeenten

- 02 | Inleiding
- 03 | Gebruiksaanwijzing
- 04 | **1 Vertrekpunt van lokaal beleid**
- 06 | **2 De rol van de gemeente**
- 08 | **3 Informatie**
- 11 | **4 Handhaving**
- 13 | **5 Ruimte voor huisvesting**
- 17 | **6 Communicatie**
- 19 | **7 Integratie**
- 22 | Bronnen

Inleiding

U wordt als gemeenteambtenaar geconfronteerd met arbeidsmigranten: wat gaat u concreet doen? Deze werkwijzer geeft dat aan.

Sinds het voor werknemers uit de nieuwe EU lidstaten per 1 mei 2007 is toegestaan om in alle landen van de EU te werken, is er een toeloop van arbeidsmigranten vanuit Midden- en Oost-Europa (MOE-landers) naar Nederland.

Door de komst van deze – veelal tijdelijke – arbeidskrachten is de vraag naar goedkope huisvesting toegenomen. Het aanbod in Nederland sluit echter niet altijd goed op de vraag aan, met als gevolg dat arbeidsmigranten soms in slechte onderkomens verblijven. De leefsituaties die daardoor ontstaan zijn niet bevorderlijk voor de veiligheid en de leefbaarheid in de directe omgeving. Gevaarlijke situaties kunnen ontstaan als mensen in niet voor verblijf geschikte onderkomens worden gehuisvest, zoals bedrijfspanden, schuren en kassen. Ook komt het voor dat te veel mensen op een te kleine ruimte, zonder voldoende (brand)uitgangen, worden gehuisvest.

De gemeente heeft een verantwoordelijkheid voor de leefbaarheid en dient als handhavende instantie omstandigheden die niet aan de regels voldoen tegen te gaan. Gemeenten moeten steeds vaker constateren dat dit vraagstuk rondom arbeidsmigratie zowel om directe actie als om een beleidsmatig kader vraagt.

In eerste instantie is de werkgever verantwoordelijk voor de huisvesting van arbeidsmigranten, maar als gemeente heeft ook u een belangrijke rol. Wat zijn uw taken en verantwoordelijkheden als gemeente? En hoe wilt u hier invulling aan geven? Neemt u een voortrekkersrol? Of is het adequaat inspringen op de situatie al voldoende? Kiest u voor een facilitaire rol of heeft u liever duidelijk de regie in handen?

Aan de hand van deze werkwijzer doorloopt u de verschillende aspecten van huisvesting, waarmee u als gemeente te maken kunt krijgen (zoals bouw- en woningtoezicht, het stimuleren van goede huisvesting en het handhaven van de openbare orde). In een aantal stappen kunt u nagaan welke maatregelen u kunt nemen en hoe u samen met andere betrokken partijen zoals werkgevers en woningcorporaties naar oplossingen kunt zoeken.

U kunt deze werkwijzer ook raadplegen voor zaken als de rechtspositie van arbeidsmigranten en inburgering. Welke doelen stelt u als gemeente en hoe actief kan uw rol bij het bereiken van deze doelen zijn? In deze werkwijzer kunt u stap voor stap nagaan waar u rekening mee moet houden en controleren of u niets vergeten bent.

Er zijn uiteenlopende vormen van huisvesting die maatschappelijk acceptabel zijn, voor de arbeidsmigranten zelf en wat betreft de effecten op de leefomgeving. Deze werkwijzer behandelt ze allemaal en geeft daarbij ook tips en aandachtspunten, evenals de instrumenten om handhavend op te treden en grip te houden op de ontwikkelingen in uw gemeente.

Gebruiksaanwijzing

Doel van deze werkwijzer is het helpen van gemeenten met het in kaart brengen en aanpakken van vraagstukken rond huisvesting van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europese (MOE)-landen. De werkwijzer correspondeert met een schematische mindmap. Aan de hand van zeven hoofdthema's komen alle aspecten aan bod, waarmee u als gemeente bij de huisvesting van arbeidsmigranten rekening moet houden. Waar gewenst kunt u doorklikken naar andere digitale bronnen met meer informatie over het onderwerp, zoals de VROM-publicaties **Ruimte voor Arbeidsmigranten** en **Aanpak woonoverlast en verloedering**, die u beide kunt aantreffen op de website van de Rijksoverheid. Ook wordt u doorverwezen naar de websites van de SEV en verschillende andere gemeenten.

U kunt de werkwijzer van begin tot eind lezen, maar u kunt hem vooral ook als 'praktisch werkboek' gebruiken. Op de mindmap kunt u snel op onderwerp zoeken. In de corresponderende paragrafen in de werkwijzer kunt dan verder over het onderwerp lezen.

1 Vertrekpunt van lokaal beleid

In een notendop:

- **Arbeidsmigratie en lokale economie**
- **Geen beleid betekent hogere handhavingskosten**
- **Informatie verzamelen maar parallel ook beleid inzetten**
- **Krimpgebieden: draagvlak voor voorzieningen**

Wanneer u in uw gemeente wordt geconfronteerd met problemen die het gevolg zijn van arbeidsmigratie is het belangrijk om goed vast te stellen wat uw rol als gemeente is. Wilt u vooral handhaven of wilt u ook oplossingen voor de problemen bieden? Voor een zorgvuldige afweging en besluitvorming is het goed om de feiten zoveel mogelijk op een rij te hebben. Probeer alle relevante overwegingen een plek te geven in de discussie. Sommige aspecten springen niet meteen op het netvlies maar doen er wel degelijk toe, zoals:

Arbeidsmigratie en lokale economie

Overleg met werkgevers en ga na wat er in een aantal belangrijke sectoren van de regionale economie zou gebeuren als er geen arbeidsmigranten meer zouden werken. Voor de arbeidskosten zou het weinig uitmaken, want er worden CAO lonen (meestal conform CAO uitzendbranche) betaald. Stel u de volgende vragen. Zijn er voldoende Nederlandse ingezetenen in de regio te vinden voor dit werk? Zo nee, wat betekent dat voor de kwaliteit van de productie? Wat gebeurt er met bedrijven die niet voldoende arbeidskrachten kunnen vinden, en wat zou het betekenen voor de hele regionale economie als bedrijven zouden vertrekken?

Geen beleid betekent hogere handhavingskosten

Als een gemeente een restrictief beleid voor huisvesting voert, bestaat het risico dat er te weinig adequate huisvestingsmogelijkheden beschikbaar zijn. Dat vergroot de kans dat huisvesting niet aan regelgeving voldoet en plaatsvindt op locaties die beleidsmatig niet wenselijk zijn. Om dit te voorkomen is een aanzienlijke handhavingsinspanning nodig, die capaciteit vraagt van de gemeente. Een ander aspect is dat u door een te restrictief huisvestingsbeleid uw problemen afwentelt op buurgemeenten.

Informatie verzamelen maar parallel ook beleid inzetten

Wacht niet tot u alle informatie heeft verzameld, maar probeer alvast een begin te maken met het aanpakken van de problemen die zorgen voor overlast in de buurt. In de praktijk blijkt dat niet-juridische middelen vaak tot een bevredigende oplossing kunnen leiden. Kijk of de buurtbewoners zelf tot een oplossing kunnen komen door afspraken te maken. Benader hiervoor buurtverenigingen of buurtcommissies. Ook buurtbemiddelaars, buurtregisseur en huismeesters kunnen hierbij een belangrijke rol spelen. Hierdoor voorkomt u als gemeente dat de problemen escaleren.

Krimpgebieden: draagvlak voor voorzieningen

In gemeenten met een ontspannen woningmarkt kan huisvesting van arbeidsmigranten helpen om leegstand te voorkomen en om lokale voorzieningen in stand te houden. In plattelandsgemeenten met veel werkgelegenheid in de landbouw en behoefte aan tijdelijke werknemers kan huisvesting in de bebouwde kom positief doorwerken in de leefbaarheid. Ook kan huisvesting in buitengebied, op agrarische bedrijven of in herbestemde recreatieparken het draagvlak voor winkels en voorzieningen vergroten. Als arbeidsmigranten zich permanent in een gemeente vestigen, kunnen hun jonge kinderen een welkome aanvulling zijn op een met sluiting bedreigde basisschool.

Bij huisvesting in dorpen is er wel een plafond, waarboven het percentage arbeidsmigranten de sfeer in het dorp sterk zal veranderen. In bestemmingsplannen of in een huisvestingsverordening kunnen maxima worden gesteld aan logies of kamerverhuur.

Een bijzondere situatie doet zich in herstructureringswijken voor. Regelmatig staan er flatgebouwen met nog goed bewoonbare woningen leeg, in afwachting van sloop en nieuwbouw. Tijdelijke bewoning door arbeidsmigranten kan vandalisme rond deze leegstaande gebouwen voorkomen, tegengaan dat er onveilige plekken in de wijk ontstaan en ook de dip in de omzet van de middenstand in de wijk verminderen.

Een voorbeeld over Rotterdam Hoogvliet kunt u vinden in de herziene publicatie **Ruimte voor Arbeidsmigranten**.

Ook in Rotterdam zijn 'kluspanden' beschikbaar gesteld aan Poolse werknemers, die deze eigenhandig opknappen, met als voordeel lage woonlasten. Het gaat hier om panden die wat langer kunnen blijven staan. Meer informatie vindt u op www.sev.nl/wonen_sociaal.

2 De rol van de gemeente

In een notendop:

- **Signalen uit de samenleving registreren**
- **Informatie over omvang van de opgave**
- **Handhaven van leefbaarheid en veiligheid**
- **Faciliteren van huisvestingsinitiatieven**
- **Communicatie met bevolking**
- **Overleg met buurgemeenten**
- **Integratie in samenleving bevorderen**

• **Signalen uit de samenleving registreren**

Gemeente dragen verantwoordelijk voor de veiligheid en leefbaarheid voor buurten. Die verantwoordelijkheid betreft niet alleen de bewoners die er permanent wonen, maar ook de kort verblijvende gasten. Als handhavende instantie dient de gemeente omstandigheden die in strijd zijn met de lokale regels tegen te gaan.

Het duidelijkst komen de problemen tot uitdrukking wanneer inwoners in uw gemeente klagen over overlast, maar er zijn ook andere signalen die kunnen duiden op problemen die ontstaan bij de huisvesting van arbeidsmigranten, bijvoorbeeld een onverwachte toestroom bij de daklozenopvang in uw gemeente. Ook werkgevers die in eerste instantie zorg dienen te dragen voor het huisvesten van arbeidsmigranten kunnen zich bij de gemeente aandienen met vragen over deze verplichting. Tenslotte kunt u als gemeente ook signalen verwachten van diensten en instanties zoals Bouw- en Woningtoezicht, corporaties, politie, het CWI of de Arbeidsinspectie.

• **Informatie over omvang van de opgave**

Om goed beleid te kunnen voeren is het noodzakelijk dat u eerst de aard en omvang van de opgave vaststelt. Hoe u dit kunt doen, leest u verder in **hoofdstuk 3: Informatie**

• **Handhaven van leefbaarheid en veiligheid**

Gemeenten dragen verantwoordelijkheid voor de veiligheid en leefbaarheid in buurten. Als handhavende instantie dient de gemeente omstandigheden die in strijd zijn met de wettelijke regels tegen te gaan.

• **Faciliteren van huisvestingsinitiatieven**

Een gemeente kan afwachten en ad hoc reageren of een beleidskader opstellen. Met een beleidskader kan de gemeente erop sturen dat huisvesting plaatsvindt op de daarvoor meest geschikte locaties. Een beleidskader kan bovendien tot minder inspanningen leiden omdat de handhaving doelmatiger wordt georganiseerd. Een voor de hand liggende rol voor de gemeente is die van uitvoerder bij handhaving en facilitator en regisseur bij huisvesting.

Op de website van de VNG staan praktijkvoorbeelden van hoe een gemeente een beleidskader kan opstellen, zoals bijvoorbeeld **'Structuurvisie arbeidsmigranten gemeente Someren' (2008)**. Someren is een plattelandsgemeente in Noord-Brabant met een substantiële populatie arbeidsmigranten die voornamelijk werkzaam zijn in de (glas)tuinbouw. Met de structuurvisie borduurt Someren voort op een eerdere nota van de Stadsregio Eindhoven (SRE). De gemeente Someren heeft daarbij de ambitie om niet probleemverlegend maar probleemoplossend bezig zijn. De visie formuleert duidelijke beleidsdoelen en werkt deze uit in concrete beleidsregels, zoals bijvoorbeeld het maximum aantal te huisvesten personen per type voorziening. De visie bevat ook een uitvoeringsprogramma en maakt een snelle slag met enkele adoptieprojecten.

• **Communicatie met bevolking**

Een goede verstandhouding met andere partijen is belangrijk. Ook voor het creëren van draagvlak voor wet- en regelgeving is het zaak dat u duidelijkheid geeft over de lokale situatie en de regels die in uw gemeente gelden. Probeer frustratie bij werkgevers, arbeidsmigranten, huisvesters over onduidelijke regelgeving zoveel mogelijk weg te nemen. Door in een vroeg stadium omwonenden in te lichten over de situatie kunt u ook bij hen bewustwording creëren en een goede verstandhouding bevorderen.

• **Overleg met buurgemeenten**

Landelijk opererende werkgevers en huisvesters krijgen te maken met aanzienlijke lokale verschillen in regelgeving. Wees u daarvan bewust. Uniformering van regelgeving in regionaal verband kan helderheid scheppen: (paraplu)bestemmingsplannen, APV en huisvestingsverordening kunnen regionaal worden afgestemd. Ook kan het zijn dat een geschikte locatie voor huisvesting net over de gemeentegrens ligt.

• **Integratie in samenleving bevorderen**

Voor alle arbeidsmigranten in Nederland is kennis van de Nederlandse taal en samenleving essentieel. Voor arbeidsmigranten die hier voor een korte periode zijn is het nodig dat men bekend is met de Nederlandse samenleving en basis-kennis van de Nederlandse taal heeft. Arbeidsmigranten die langer in Nederland verblijven moeten volwaardig deelnemen aan de Nederlandse samenleving (**TK 29407 nr. 106, p. 4**). Welke rol uw gemeente hierbij speelt, kunt u terugvinden in **hoofdstuk 7: Integratie**.

3 Informatie

In een notendop:

Weten wat er speelt is een basisvoorwaarde voor een zinvol beleid. Aan de hand van de volgende zes vragen krijgt u de beleidsopgave helder in beeld:

- **Wie zijn de arbeidsmigranten?**
- **Hoeveel werken er in de gemeente?**
- **Hoeveel verblijven er in de gemeente?**
- **Hoe lang blijven ze?**
- **Hoeveel zijn er goed gehuisvest?**
- **Hoe groot is de huisvestingsopgave?**

- **Wie zijn de arbeidsmigranten?**

Buitenlandse werknemers zijn voor een aanzienlijk deel afkomstig uit de nieuwe EU lidstaten, ook wel Midden- en Oost Europese (MOE)-landen genoemd. Er verblijven per 1 januari 2009 166.700 personen in Nederland die uit deze landen afkomstig zijn. Daarvan is een kleine meerderheid (55%) Pools. Dit aantal neemt nog steeds toe, ook in 2010.

- **Hoeveel arbeidsmigranten werken er in de gemeente?**

Om zicht te krijgen op het aantal arbeidsmigranten dat in uw gemeente werkzaam is, doet u in eerste instantie navraag bij de werkgevers, zoals uitzendorganisaties of tuinders. Ook regionale afdelingen van brancheorganisaties, zoals LTO en het CWI kunnen u inzicht verschaffen. De verkregen gegevens combineert u met interne gegevens uit de GBA, waar slechts een gedeelte van de arbeidsmigranten is geregistreerd (landelijk 39%).

Een voorbeeld:

Het is niet altijd nodig om het exacte aantal arbeidsmigranten dat in de gemeente werkzaam is in kaart te brengen. In de regel volstaat een indicatie. Als van een aantal bedrijven bekend is hoeveel arbeidsmigranten er werken, kunt u per sector een schatting maken.

In de glastuinbouw kunt u de volgende vuistregel hanteren. Een hectare glas voor groente (tomaten, paprika's) gaat samen met zes arbeidsplaatsen voor arbeidsmigranten. Vuistregels geven ook een indicatie van toekomstige ontwikkelingen. Indien er planologisch ruimte is voor een uitbreiding met 100 ha glas kan er rekening worden gehouden met 600 extra werkzame arbeidsmigranten.

Per sector is ook duidelijk of deze seizoensgebonden is of niet (oogsten in open veld is seizoensgebonden, werken in kassen of in logistieke centra niet). Op grond daarvan is te bepalen welke seizoensfluctuaties er te verwachten zijn. Overigens zijn arbeidsmigranten niet alleen werkzaam in de tuinbouw, maar ook in de bouwnijverheid, de industrie, de zorg en andere sectoren.

• Hoeveel arbeidsmigranten verblijven er in de gemeente?

Kwantificeer samen met werkgevers het aantal werknemers dat in de gemeente is gehuisvest. Buitenlandse werknemers die in een periode van een half jaar minimaal vier maanden in Nederland verblijven, dienen zich in te schrijven in de GBA. Daarmee is hun verblijfsadres bekend. Maar die verplichte inschrijving vindt niet altijd plaats, vaak door onbekendheid van de werknemer.

Informatie over verblijf kan ook worden afgeleid uit de adressen die door de Belastingdienst aan de gemeente worden verstrekt in het kader van de aanvraag van een burgerservicenummer (BSN) en via het UWV.

Landelijk vormen arbeidsmigranten die wel bij het UWV en niet bij het GBA ingeschreven staan de grootste groep. De verdeling is als volgt:

Totaal aantal (MOE)landers in Nederland per 1-1-2009	166.700
Waarvan ingeschreven in het GBA	65.000
Ingeschreven bij UWV, en niet in het GBA	87.000
Werkenden met Pools-Duitse nationaliteit	7.000
Ondernemers	7.700

(Bron: TK 29407 nr. 106, p. 2)

• Hoe lang blijven ze?

Wanneer we de drie categorieën naar duur van het verblijf matchen met verschillende woonmogelijkheden ontstaat het volgende beeld:

- + = geschikte huisvesting
- +/- = geschiktheid per situatie beoordelen
- = ongeschikte huisvesting

	Kort verblijf < 6 maanden	Lang verblijf > 6 maanden	Permanent verblijf Vestiging in Nederland
Wooneenheden in gebouwencomplex (bij agrarisch bedrijf)	+	-	-
Wooneenheden in gebouwencomplex (logiesgebouw)	+	+/-	-
Hotel/pension	+	-	-
Huisvesting op recreatieterrein	+/-	-	-
Chalets/verplaatsbare woonunits	+/-	+	+/-
Woningen die voor de sloop zijn bestemd	+/-	+	-
Reguliere woningen/inwoning (kamerverhuur/logies)	-	+	+/-
Regulier zelfstandig wonen	-	-	+/-

• Hoeveel zijn er goed gehuisvest?

Wat is goede huisvesting? Alle vormen van huisvesting dienen vanzelfsprekend te voldoen aan bouwregeling en brandveilig te zijn. Gemeenten kunnen in hun afweging over wat acceptabel is de duur van het verblijf meewegen. Zo kan bij kortdurende oogstwerkzaamheden (appelpluk, aspergesteken) huisvesting op het bedrijf zelf een goede oplossing zijn. Bij grootschalige glastuinbouw ligt dit minder voor de hand of is dit zelfs ongewenst: de pluk- en inpakwerkzaamheden hebben er een meer permanent karakter, waardoor het verblijf langer is. Ook huisvesting in de nabijheid van kassen kan uit oogpunt van milieu en veiligheid ongewenst zijn.

Grootschalige logiesgebouwen, zoals hotels of pensions, zijn geschikt voor kort verblijf, maar voor zover bekend, minder aantrekkelijk voor arbeidsmigranten die langer in Nederland verblijven. Zij geven de voorkeur aan reguliere woningen, die weer minder geschikt zijn voor kort verblijf.

Bepaal als gemeente of u hierin wilt sturen. Is dat het geval, maak dan hierover afspraken met werkgevers en huisvesters. Houd er rekening mee dat deze afspraken met werkgevers in de regel niet gelden voor arbeidsmigranten die als zzp'er werkzaam zijn.

• Hoe groot is de huisvestingsopgave?

Op het moment dat duidelijk is welke huisvesting acceptabel is, kan Bouw- en Woning Toezicht (BWT) een inschatting maken welk deel van de arbeidsmigranten goed gehuisvest is en welk deel niet. Het aandeel dat niet goed is gehuisvest, kan als de huisvestingsopgave worden beschouwd. Een deel hiervan kan mogelijk worden gerealiseerd door legalisering van bestaande situaties, al dan niet na aanpassing van de huisvestingsverordening of het bestemmingsplan. Waar dit niet mogelijk is of niet wenselijk is, moet er voor nieuwe huisvesting worden gezorgd.

U kunt de omvang van de huisvestingsopgave bepalen aan de hand van het aantal arbeidsmigranten dat in uw gemeente werkt en het aantal arbeidsmigranten dat in uw gemeente verblijft. Die aantallen zet u af tegen het aantal arbeidsmigranten dat zodanig slecht is gehuisvest dat de situatie onwenselijk is en beëindigd dient te worden. Het tijdelijk gedogen van situaties die niet door regelgeving worden ondersteund, is onwenselijk als dit ten koste gaat van veiligheid en gezondheid.

4 Handhaving

In een notendop:

- **Veiligheid en gezondheid in pensions en kamerverhuurbedrijven**
- **Signalen van overlast uit de buurt**
- **Signalen van werknemers over misstanden bij huisvesting door werkgevers**
- **CAO: eisen aan huisvesting**
- **Afhankelijkheid van werkgever**

- **Veiligheid en gezondheid in pensions en kamerverhuurbedrijven**

Ontwikkel nieuw structureel beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten, maar pak tegelijkertijd ook misstanden bij huisjesmelkers aan. Dit vraagt om inzet van Bouw- en woningtoezicht en van de brandweer. Leg hierbij het accent op situaties waar het risico op overtredingen het grootst is. Overbewoning en matrassenverhuur leiden tot situaties die niet bevorderlijk zijn voor veiligheid en gezondheid. Uitzendorganisaties die zijn aangesloten bij een brancheorganisatie dienen zich aan huisvestingsnormen in de betreffende CAO's te houden of dienen zich te houden aan een speciaal keurmerk. Maak met de brancheorganisaties sluitende afspraken over de wijze waarop zij inspecties bij hun leden uitvoeren en over hun sanctiebeleid. Dan kan de handhaving zich concentreren op de 'ongeorganiseerde cowboys'.

- **Signalen van overlast uit de buurt**

Neem signalen van omwonenden serieus en inventariseer de klachten goed. Volg verder de normale procedures die bij burenoverlast gelden. Laat omwonenden weten welke maatregelen u op korte termijn hebt genomen en welke u op langere termijn van plan bent te nemen.

- **Signalen van werknemers over misstanden bij huisvesting door werkgevers**

Bied ook arbeidsmigranten zelf voldoende mogelijkheden om misstanden te melden of om onafhankelijke informatie te verkrijgen. Soms zijn er initiatieven van zelforganisaties waarmee de gemeente kan samenwerken. Zo niet, dan kan de gemeente overwegen om zelf het initiatief voor een meldpunt te nemen, al dan niet in samenwerking met andere gemeenten in de regio.

Informeel elkaar en steun elkaar actief in de handhaving. Waar misstanden op één terrein zijn, is vaak ook meer aan de hand op andere terreinen. Wanneer werkgevers bijvoorbeeld geen sociale premies blijken af te dragen, is het verstandig om ook de huisvestingssituatie goed te controleren. Haak daarbij aan op ontwikkelingen in de branche en afspraken tussen werkgevers en werknemers.

Het informeren van werknemers is in eerste instantie een verantwoordelijkheid van werkgevers, maar brancheorganisaties, vakverenigingen en gemeenten zelf kunnen hier ook een rol in spelen. Als arbeidsmigranten niet in loondienst zijn (ZZP) is de gemeente primair verantwoordelijk voor het verstrekken van adequate informatie.

Informatiepunten zijn geschikte plekken om informatie ter beschikking te stellen en signalen op te vangen. Meer hierover leest u in **hoofdstuk 3: Informatie** en **hoofdstuk 7: Integratie**

- **CAO: eisen aan huisvesting**

In de CAO voor uitzendkrachten 2009-2014 is een passage opgenomen over uitzendkrachten die niet permanent woonachtig zijn in Nederland. De CAO is integraal gepubliceerd op de **website van ABU**. In Artikel 45 staan de voorwaarden waaraan groepsgewijze huisvesting door, dan wel in opdracht van de uitzendondernemer moet voldoen.

Verder dient de woonruimte per persoon minimaal 10 m² te zijn, en zijn er aanvullende bepalingen opgenomen over bijvoorbeeld de informatievoorziening aan arbeidsmigranten in de landstaal, sociale begeleiding, voorlichting over vervoer, registratie van huisvestingslocaties en degenen die er verblijven, en vanzelfsprekend moet de huisvesting voldoen aan de bouwvoorschriften en de eisen voor brandveiligheid.

Ook is vermeld dat de uitzendorganisatie beoogt geen winst te maken op de huisvesting. De huisvesting moet tegen redelijke kosten worden aangeboden. Er zijn drie koepelorganisaties voor uitzenders die arbeidsmigranten bemiddelen: **ABU**, **NBBU** en **VIA**. Er zijn twee huisvestingskeurmerken **CFH (Certified Flex Home)** en **SKIA**. Inhoudelijk verschillen deze nauwelijks van elkaar. De VROM-Inspectie is met de uitzendbranche in overleg om te komen tot één normering en één controlerende instantie. Gemeenten kunnen afspraken (convenanten) maken met gecertificeerde uitzenders, bijvoorbeeld over adresgegevens. Dat kan de handhavingslast van gemeenten beperken. In diverse convenanten worden al afspraken gemaakt over handhaving tussen gemeenten en brancheorganisaties. Voorbeeldconvenanten van de gemeenten Den Haag en Roosendaal vindt u in de publicatie **Ruimte voor Arbeidsmigranten** (p. 26). Bij inspectie geconstateerde tekortkomingen worden bijvoorbeeld eerst naar de koepel organisatie teruggekoppeld.

Een sterker accent op zelfregulering door de branche is ook denkbaar. De brancheorganisaties inspecteren dan zelf, pakken misstanden aan, en dragen bij roeyement wegens misstanden in huisvesting de zaak over aan Bouw- en Woningtoezicht. Deze optie vereist vertrouwen tussen gemeente en brancheorganisaties. Het voordeel is dat de gemeente kosten bespaart en de inspectie meer kan focussen op malafide ondernemers.

• Afhankelijkheid van werkgever

Werkgevers hebben een verantwoordelijkheid voor het realiseren van huisvesting voor hun uitzendkrachten. Conform de CAO in de uitzendbranche bieden ze adequate huisvesting tegen kostprijs. Bovendien verzorgen werkgevers het vervoer naar de werklocatie. Ook als werkgevers dit fatsoenlijk regelen kan deze constructie nadelen voor de werknemer hebben. Soms is de huisvesting ver van de werklocatie en zijn de reistijden lang. Bovendien is de werknemer bij verlies van werk ook het onderdak kwijt.

Voor MOE-landers heeft het dus voordelen als er huisvesting beschikbaar is die onafhankelijk van hun werkgever is. Dit voorziet ook in een huisvestingsvraag van zzp-ers. Verken daarom de vraag en de mogelijkheden, in overleg met sociale huisvesters in de regio, of andere partijen die hier brood in zien. Kijk daarbij of er combinaties te maken zijn met andere doelgroepen die snel tijdelijke huisvesting nodig hebben. Denk aan bijvoorbeeld internationale studenten, mensen die net gescheiden zijn of statushouders. Ook bij huisvesting van internationale studenten is er een segment kort verblijf (summer-course, gemeubileerde kamer, al dan niet gezamenlijk met anderen) en lang verblijf (één jaar studeren in Nederland, iets meer privacy).

De huisvester kan naast verblijf ook faciliteiten bieden om wegwijs te raken in Nederland, op verschillende instapniveaus.

5 Ruimte voor huisvesting

In een notendop:

- **Locaties aanwijzen**
- **Kamergewijze verhuur van woningen**
- **Huisvesting in buitengebied**
- **Transformatie van leegstaande gebouwen**
- **Verplaatsbare bouw**
- **Permanente nieuwbouw**
- **Overleg met provincie en buurgemeenten**

• **Locaties aanwijzen**

Zoom niet te snel in op een bepaalde locatie omdat daar toevallig een gebouw leegstaat. Formuleer eerst een programma van eisen, met daarin de functionele eisen aan het gebouw, de bereikbaarheid en parkeer-gelegenheid, afstand tot de naaste burens en in wat voor soort omgeving de voorziening past (wonen, gemengd stedelijk gebied).

Ga vervolgens na welke gebouwen en locaties potentieel geschikt zijn. Vragen kunnen dan zijn: hoe snel is de plek beschikbaar? Wie is de eigenaar? Is een wijziging van het bestemmingsplan nodig? Is er een ingrijpende verbouwing nodig?

Voor het realiseren van de huisvestingsopgave staan u verschillende instrumenten ter beschikking. Met wet- en regelgeving kunt u ruimte creëren, maar ook reguleren. Het bestemmingsplan en de Huisvestingsverordening zijn de belangrijkste sturingsinstrumenten.

U bent vaak op meerdere fronten regisseur, in het contact met omwonenden als het om nieuwe locaties gaat, bij het stimuleren van samenwerking tussen partijen en bij contact met de provincie. U kunt ook eigen grond of gebouwen inzetten voor huisvesting van arbeidsmigranten.

Bied duidelijkheid over potentiële locaties aan initiatiefnemers via het bestemmingsplan en de huisvestingsverordening. In een bestemmingsplan worden regels gesteld voor het gebruik van grond en de zich daar bevindende bouwwerken. Met de bestemming logies kan huisvesting van arbeidsmigranten mogelijk worden gemaakt.

Er zijn verschillende manieren om huisvesting te reguleren en in meer of mindere mate beheerst toe te staan. Toestaan kan door huisvesting van arbeidsmigranten onder bepaalde randvoorwaarden zoveel mogelijk vrij te geven en vergunningsvrij te maken (kamerverhuurverordening, paraplubestemmingsplan), of door in principe mee te werken maar de huisvesting wel vergunningsplichtig te maken en van geval tot geval te beoordelen (Huisvestingsverordening, Bouwverordening). De gemeente kan op basis van de Huisvestingswet een Huisvestingsverordening op stellen. Hierin kan de gemeente regels opnemen omtrent onttrekking, omzetten en splitsen van woningen. Tenslotte verplicht de Woningwet de gemeente om een Bouwverordening op te stellen. De Bouwverordening geeft de gemeente de mogelijkheid om te bepalen bij welk aantal mensen een gebruiksvergunning en bijbehorende brandveiligheidseisen verplicht zijn.

• **kamergewijze verhuur van woningen**

Met een kamerverhuurverordening kan, net als kamerverhuur aan studenten, de kamerverhuur aan arbeidsmigranten worden gereguleerd. In het bestemmingsplan kunnen per geografische eenheid (straat, buurt) voorwaarden worden verbonden aan kamerverhuur. In geval van een woonbestemming kunnen in het bestemmingsplan regels worden opgenomen voor kamerverhuur. Kamerverhuur kan worden beschouwd als een vorm van woningonttrekking. Het bestemmingsplan biedt de mogelijkheid om maxima te stellen aan kamerverhuur in een bepaald gebied of aan logies. Daarnaast kunnen in een paraplubestemmingsplan regels worden opgenomen die voor de hele gemeente van toepassing zijn. Zo neemt de gemeente Roosendaal in een paraplubestemmingsplan op dat een woning dient voor de huisvesting van: één afzonderlijk huishouden, of een huishouden plus maximaal drie personen of maximaal vier personen

die geen huishouden vormen. Op deze wijze wordt in het bebouwde gebied huisvesting van arbeidsmigranten in alle woningen/wooneenheden mogelijk gemaakt, en tegelijkertijd aan een maximum per woning gebonden.

Een voorbeeld kunt u vinden in de publicatie **Ruimte voor arbeidsmigranten** (p. 17) en op de **website van de gemeente Roosendaal**.

• Huisvesting in buitengebied

Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied vindt vaak plaats op de (agrarische) bedrijven waar arbeidsmigranten werkzaam zijn, in recreatiewoningen of op campings, mits dat planologisch expliciet geregeld is. Meer hierover kunt u lezen in **Plan van aanpak huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa** (paragraaf 7.4, p. 10).

Een bestemmingsplan dat één of meer van deze vormen van huisvesting onder bepaalde voorwaarden wil toestaan, moet rekening houden met provinciaal beleid voor het buitengebied.

Meer informatie kunt u vinden in de herziene publicatie **Ruimte voor Arbeidsmigranten** en de **website van de gemeente Nederweert**

• Transformatie van leegstaande gebouwen

Leegstaande kantoren of leegstaande (agrarische) bedrijfsgebouwen lenen zich soms voor ombouw tot wonen of logies. Soms worden ook voormalige kloosters of voormalige verzorgingshuizen gebruikt (zonder al te veel ombouw). De logiesfunctie heeft als voordeel dat de omgevingseisen (milieu) wat minder zwaar zijn dan bij wonen. Daartegenover staat dat de brandveiligheidseisen weer strenger zijn.

In de bollenstreek staan tientallen bollenschuren leeg, als gevolg van schaalvergroting en verplaatsing van bedrijven. Deze schuren zijn geschikt voor ombouw, mede omdat ze op een hoge vloerbelasting zijn berekend. Bovendien zijn veel oudere bollenschuren karakteristiek voor de streek. Door deze opnieuw in gebruik te nemen blijven ze behouden. Een enkele bollenschuur staat in de bebouwde kom, maar de meesten staan in het buitengebied. Bestemmingsplanwijziging kan in strijd zijn met provinciaal beleid. Overleg met de provincie over de mogelijkheden en denk in uitruil opties.

Arbeidsmigranten kunnen ook in leegstaande hotels worden gehuisvest. Voordeel is dat er dan niet of nauwelijks verbouwd hoeft te worden.

Wist u dat:

- Door de grote leegstand op de kantorenmarkt de huur per m² vloeroppervlak op sommige locaties al is gedaald beneden de € 100 per m² per jaar?
- Er complete bouwpakketten voor inbouw van sanitaire units in kantoren op de markt zijn (badkamer+keuken) die voor ca € 12.000 per unit voor vier personen turn key geplaatst kunnen worden?
- Begin 2010 door de Tweede Kamer de motie-Linhard is aangenomen en uitgevoerd? Daarin is vastgelegd dat de tijdelijke bestemming voor leegstaande kantoren in het kader van de WRO wordt uitgebreid van maximaal vijf jaar naar maximaal tien jaar, op voorwaarde dat het kantoorgebouw binnen een jaar wordt getransformeerd in een gebouw met maatschappelijke functie.
- De eerste kantoren al omgebouwd zijn voor huisvesting van arbeidsmigranten? Een praktijkvoorbeeld van een voormalig kantoorpand in Wateringen waar nu arbeidsmigranten verblijven vindt u op de **website van Groenflex** en op de **website van de SEV**

• Verplaatsbare bouw

Steeds vaker wordt voor de huisvesting van studenten en arbeidsmigranten gebruik gemaakt van verplaatsbare woonunits, die in de steden tot een flatgebouw gestapeld kunnen worden.

Deze woonunits worden steeds duurzamer en beter van kwaliteit, zodat ze meerdere keren verplaatst en hergebruikt kunnen worden.

Het voordeel van verplaatsbare woonunits is dat ze snel geplaatst kunnen worden en dat ze bij een verschuiving van de behoefte ook weer kunnen worden verplaatst.

Verplaatsen binnen vijf jaar is in het algemeen niet rendabel vanwege de kosten die met de plaatsing zijn gemoeid. Daarnaast moet u er rekening mee houden dat het terrein waar de units worden neergezet soms eerst bouwrijp moet worden gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan de aanleg van nutsvoorzieningen, zoals gas, water en elektriciteit.

Kleine clusters van verplaatsbare units zouden met zonnecellen en waterfilters autarkisch kunnen worden gemaakt, vergelijkbaar met de 'mobile homes' in de Verenigde Staten. Hier is uw kans om innovatieve oplossingen te zoeken.

Bij verplaatsbare bouw is specifieke kennis nodig van de toe te passen regelgeving.

Verplaatsbare woonunits mogen na elke verplaatsing beoordeeld worden als 'bestaande bouw', waarbij de bouwvergunning van de vorige locatie van kracht blijft. Alleen als de stapeling of schakeling of ontsluiting verandert moet opnieuw gekeken worden naar aspecten als brandveiligheid.

Vrees van omwonenden dat de verplaatsbare bouw er 'wel langer dan vijf jaar zal staan' kan ook worden weggenomen met privaatrechtelijke instrumenten, zoals een boeteclausule voor de exploitant bij overschrijding van de beloofde termijn, te betalen aan omwonenden; hiermee kunnen tijdrovende bezwaarprocedures worden voorkomen.

Een andere privaatrechtelijke oplossing is om gemeente zelf grond in te brengen of te verwerven en bij gronduitgifte te bepalen wanneer de tijdelijke bestemming weer weg moet zijn. In dat geval kan elke gewenste periode worden gekozen.

De vlotste publiekrechtelijke procedure is de tijdelijke ontheffing van het bestemmingsplan (Wro artikel 3.22) met een looptijd van maximaal vijf jaar; deze procedure duurt maximaal 20 weken. Meer informatie over de Wro vindt u in de publicatie [Ruimte voor arbeidsmigranten](#) (p. 45-46).

Het is een misverstand dat sinds de nieuwe Wro de algemene tijdelijkheid van de behoefte (aan huisvesting van arbeidsmigranten in dit geval) moet worden aangetoond. De rechter heeft duidelijk uitgesproken dat net als in de oude WRO alleen de tijdelijkheid van de behoefte op deze locatie moet worden aangetoond. Meer informatie kunt u vinden op de [website van de SEV](#). Praktijkvoorbeelden van tijdelijke huisvesting in de gemeenten Eemsmond en Diemen kunt u vinden in de publicatie [Ruimte voor arbeidsmigranten](#) (p. 15 en 17).

• Permanente nieuwbouw

Huisvesters kunnen gronden verwerven die qua bestemming geschikt zijn voor wonen en/of logies.

Huisvesters kunnen ook gronden verwerven met een andere bestemming, waarvan de gemeente bereid is om aan bestemmingswijziging mee te werken. Dit zou een optie kunnen zijn voor braakliggende terreinen op bedrijventerreinen met een lage milieubelasting of locaties in kantoorgebieden.

Bedenk hierbij dat logiesgebouwen geen milieugevoelige functie zijn, in tegenstelling tot woningen. Dit betekent minder beperkingen voor omliggende bedrijven.

De gemeente kan een standaardprogramma van eisen opstellen voor geschikte locaties, zoals bijvoorbeeld normen voor parkeergelegenheid en afstand tot winkels en voorzieningen. Probeer hierin de verbinding te vinden met huidige en toekomstige ruimtelijke ontwikkelingen. Als oude bedrijventerreinen of kassen gesaneerd worden kan er nieuwe ruimte voor logies ontstaan.

Bied ook mogelijkheden aan investeerders voor de bouw van flexibele gebouwen. Een gebouw dat bijvoorbeeld 10 jaar voor huisvesting van arbeidsmigranten dient, kan daarna worden omgebouwd tot woningen, of bijvoorbeeld tot verpleegunits voor ouderenzorg. Het gebouw heeft dan na 10 jaar gebruik voor huisvesting arbeidsmigranten een hoge restwaarde.

Een voorbeeld van permanente nieuwbouw is **Hotel Westland voor Poolse uitzendkrachten** van uitzendorganisatie Tido Vesta aan de rand van het bedrijventerrein Maasdijk.

• Overleg met provincie en buurgemeenten

De provincie is een belangrijke partner bij het zoeken naar huisvestingsmogelijkheden voor arbeidsmigranten buiten de bebouwde kom. Algemene regels over wat wel en niet mag kunnen worden opgenomen in een (paraplu)bestemmingsplan. Bij het zoeken naar geschikte locaties kunt u ook denken aan boerderijen waar het bedrijf beëindigd wordt (herbestemmen Vrijkomende Agrarische Bebouwing).

Verouderde recreatieparken waar veel recreatiewoningen leegstaan behoren eveneens tot de mogelijkheden. Huisvesting van arbeidsmigranten kan soms verloedering van zulke recreatieparken voorkomen, mits er goed beheer op wordt gezet. De gemeente kan dan besluiten om de bestemming te wijzigen in 'huisvesting voor arbeidsmigranten'. Let in dat geval wel op een fatsoenlijke (uitkoop)regeling voor de overgebleven eigenaren van de recreatiewoningen. De gemeente zou dit als voorwaarde kunnen stellen bij bestemmingswijziging.

Vermijd bij het zoeken van mogelijkheden gebieden met een hoge landschappelijke en/of ecologische waarde. Denk daarbij aan gebieden die tot de Ecologische Hoofdstructuur (EHS) behoren en gebieden die behoren tot het werkingsgebied van de Natuurbeschermingswet of de Vogel en Habitat Richtlijn (VHR). Deze categorieën kunnen worden aangevuld door gebieden die door provincie en gemeenten als kwetsbare gebieden zijn aangemerkt.

Creatief zoeken naar mogelijkheden in het buitengebied kan bijvoorbeeld ook door afbraak van storende bebouwing in kwetsbare gebieden te koppelen aan realisatie van bebouwing op plekken waar dat minder storend is. Denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheden die de 'Ruimte voor ruimte'-regeling biedt om de woningbouwopgave te realiseren.

Hulp van buurgemeenten is vaak onontbeerlijk, dus werk aan een gezamenlijke aanpak. In gemeenten met veel arbeidsmigranten en weinig huisvestingsmogelijkheden zullen werkgevers en huisvesters geneigd zijn om uit te wijken naar buurgemeenten, zeker als daar een grote goedkope woningvoorraad is, waarin relatief gemakkelijk huisvesting te vinden is. Probleem opgelost? Niet helemaal, want als buurgemeenten vanwege leefbaarheidsproblemen streng gaan handhaven ontstaat er alsnog een regionaal tekort.

Als gemeenten regionaal afspraken maken over het realiseren van voldoende huisvesting voor de arbeidsmigranten die er werkzaam zijn, hoeft er geen 'handhavingswedloop' te ontstaan en kunnen daaraan verbonden kosten voor iedere gemeente worden teruggedrongen.

Het pendelsaldo hoeft niet nul te zijn. Als gemeenten met een grote goedkope woningvoorraad een surplus aan huisvesting kunnen bieden (er verblijven meer arbeidsmigranten dan er werken) dan kan dat onderdeel zijn van een bevredigende regionale oplossing, maar dan wel in goed overleg.

Denk hierbij ook aan creatieve oplossingen. Landelijke werkgemeenten waar de ruimtelijke mogelijkheden beperkt zijn zouden kunnen meebetalen aan huisvesting in meer verstedelijkte gemeenten waar wel plek is. Huisvesting van arbeidsmigranten in de buurt van hun werk heeft grote voordelen. Allereerst voor de arbeidsmigranten zelf, die zo hun reistijd beperkt kunnen houden. Voor gemeentelijke beleidsmakers is het aantrekkelijk als de pendel beperkt blijft en de spitsdrukke niet nog meer toeneemt. In gemeenten met veel werkgelegenheid in kassen en met weinig huisvesting is een inkomende pendel van enkele duizenden tijdelijke werknemers niet ondenkbaar.

6 Communicatie

In een notendop:

- **Onlustgevoelens in de buurt**
- **Individuele benadering van bezwaarden**
- **Transparante besluitvorming**
- **Omgaan met vooroordelen over 'Polen'**

• **Onlustgevoelens in de buurt**

Huisvesting van arbeidsmigranten is vaak een gevoelig onderwerp. Enerzijds kan er acceptatie zijn omdat men beseft dat arbeidsmigranten nodig zijn voor de lokale economie. De buurt weet dan bijvoorbeeld bij welke bedrijven in de regio de nieuwkomers werkzaam zijn. Anderzijds kunnen er ook reële gevoelens van zorg bestaan over mogelijke veranderingen in de buurt en de angst voor overlast. Neem die gevoelens serieus. De lokale media kunnen een aardige graadmeter zijn voor wat er in een wijk of regio speelt. Erken dat er emotie bij het onderwerp komt kijken. Incidenten kunnen bepalend zijn voor de beeldvorming. Daardoor kan elk incident er één te veel zijn. Plaats dergelijke incidenten daarom meteen in de goede verhouding. Zorg dat er ook feiten bekend zijn, waarmee u de beeldvorming kunt bijstellen. Wist u bijvoorbeeld dat inmiddels tweederde van de Poolse werknemers in Nederland uit stellen bestaat en niet uit alleenstaande mannen? Laat zien dat het om een groep gaat die over het algemeen geen problemen veroorzaakt en maak gebruik van ervaringen met woonvoorzieningen die vergelijkbare (NIMBY) onrustgevoelens in een buurt oproepen.

Protesten van omwonenden kunnen zich voordoen bij huisvesting in gewone woningen, in leegstaande woningen die voor de sloop bestemd zijn en in wat grotere logiesgebouwen. Huisvesting in gewone woningen vindt vaak 'spontaan' plaats (dat wil zeggen: huisvesters en werkgevers vinden daar zelf mogelijkheden), waarna de gemeente vervolgens de vraag krijgt voorgelegd om aan te geven in hoeverre dit acceptabel is en welke regulering er nodig is. Dit betreft meestal de maximale bezetting per woning en een maximaal percentage kamerverhuur/logies per straat of buurt.

Meer gepland en projectmatig is huisvesting in woningen die binnen afzienbare tijd gesloopt worden. Belangrijk is de manier waarop deze worden beheerd. Een goed beheer kan vandalisme en verloedering juist voorkomen.

Het meest gevoelig, ook waar het om politieke besluitvorming gaat, zijn grotere logiesgebouwen in de bebouwde kom, bijvoorbeeld de ombouw van een leegstaand kantoor of een leegstaande bollenschuur. Initiatiefnemers komen graag met grootschalige oplossingen vanwege efficiency in het beheer. Arbeidsmigranten zelf en omwonenden voelen echter weinig voor grootschalige oplossingen. Bepaal in dit spanningsveld een redelijk gemiddelde.

In alle gevallen kan de huisvesting tot onrust leiden. Hoe zorgt u ervoor dat de buurt vertrouwen heeft in de zorgvuldigheid van de besluitvorming en erop kan vertrouwen dat de leefbaarheid niet verslechtert?

• **Individuele benadering van bezwaarden**

Neem de tijd om gevoelens in de buurt te peilen en neem bezwaren serieus. Vermijd grote informatie- of inspraakavonden, maar organiseer één op één contact, met en inloopspreekuur of bij mensen thuis, in keukentafelgesprekken. Het is handig om contact te leggen met sleutelfiguren in de buurt die belangrijk zijn voor de meningsvorming.

• **Transparante besluitvorming**

Transparante besluitvorming is een basisvoorwaarde voor vertrouwen in de buurt, maar nog niet altijd voldoende. Daarvoor is het van belang om goede afspraken te maken over exploitatie en beheer. Leg vast wie (gemeente, huisvester, werkgever) waarop is aan te spreken. Maatregelen die vertrouwen kunnen geven zijn een 24-uurs meldmogelijkheid bij overlast, heldere huisregels voor de arbeidsmigranten met sancties

bij wangedrag. Het is bovendien te overwegen om buurtbewoners te betrekken in een beheergroep. Indien de zorgen groot blijven kan een periodieke monitoring worden afgesproken, waarbij in het uiterste geval, bij veel overlast, de woonvoorziening weer wordt gesloten. Hiervoor moet het gemeentebestuur zich dan garant durven stellen.

Centrumgemeenten hebben in het algemeen veel ervaring met huisvesting voor bijzondere doelgroepen zoals daklozen en (ex)verslaafden. Het moge duidelijk zijn dat het hier om een geheel andere groep mensen gaat die over het algemeen geen problemen veroorzaakt. Onrustgevoelens in de omgeving kunnen wel overeenkomstig zijn, en de ervaringen met dit soort voorzieningen kunnen ook bij huisvesting van arbeidsmigranten nuttig zijn.

• **Omgaan met vooroordelen over 'Polen'**

De arbeidsmigranten uit de MOE-landen zijn gemiddeld jonge mensen, van wie meer dan de helft jonger dan 30 jaar is. Er zijn iets meer mannen dan vrouwen. Bij de Poolse uitzendkrachten zijn daarentegen de vrouwen in de meerderheid (TNS NIPO 2009).

Tweederde woont in Nederland samen met een partner. Het gemiddelde opleidingsniveau is redelijk vergelijkbaar met het gemiddelde in Nederland. Meer dan 70% heeft het equivalent van HAVO of hoger doorlopen. Het aandeel hoog opgeleiden (HBO/WO) is met 20% iets lager dan het Nederlandse gemiddelde. Bijna iedereen heeft werk, en dat betekent dat de netto bijdrage van deze arbeidsmigranten aan de collectieve sector positief is. Ze werken vaak in de land- en tuinbouw, de bouwnijverheid, de (vlees)industrie en logistieke centra. Sectoren met een grote behoefte aan arbeidskrachten waarvoor vaak geen binnenlandse werkzoekenden te vinden zijn.

Specifieke klachten over Poolse arbeidsmigranten betreffen voornamelijk de overlast die ze veroorzaken, meestal als gevolg van overmatig alcoholgebruik. De overlast wordt in de media breder uitgemeten dan politiecijfers indiceren. Er is verder relatief weinig criminaliteit. Wel begaan Polen verhoudingsgewijs veel verkeersdelicten, waarbij soms alcohol in het spel is.

7 Integratie

In een notendop:

- **Indeling naar verblijfsduur**
- **Huisvesting en woonvoorkeuren**
- **Sociaal-culturele aspecten**
- **Taal en inburgering**
- **Informatiepunt voor arbeidsmigranten**
- **Buiten deze werkwijzer: onderwijs, sociale wetgeving, gezondheidszorg**

• Indeling naar verblijfsduur

Maak voor de verschillende 'groepen' arbeidsmigranten passend beleid. Er zijn globaal genomen drie categorieën: seizoenswerk/kortverblijvenden; regelmatig terugkerenden en blijvers/immigranten. De echte kortverblijvenden moeten bijvoorbeeld voldoende Nederlands spreken om werkinstructies te begrijpen of om boodschappen te doen. Wat zijn hun behoeftes? En wat zijn de behoeftes van mensen die langer of misschien voorgoed blijven (inburgering)?

Kijk wat de woonvoorkeuren van arbeidsmigranten zelf zijn. Bij langer verblijf verschuift de woonvoorkeur (meer wonen en minder logies) en zijn er bovendien meer mogelijkheden om eigen huisvestingvoorkeur te realiseren. Houd rekening met voorkeur voor kleinschaligheid binnen de bebouwde kom: woningen in plaats van grootschalige arbeidershostels zoals op de Maasvlakte.

Denk ten eerste niet teveel in vaststaande categorieën. Bijna éénderde van de arbeidsmigranten (31%) weet niet hoe lang ze nog in Nederland willen blijven. Zo'n 14% weet nu al dat ze tot hun pensioen in Nederland willen blijven werken, of zich hier permanent willen vestigen (**TK 29407 nr. 106, p. 3**).

Onderzoek onder Poolse uitzendkrachten door **TNS NIPO** leverde het volgende beeld op:

Wil zich permanent in Nederland vestigen	17%
Wil hier tijdelijk blijven, maar weet voor hoe lang	46%
Wil hier een jaar of langer blijven	25%
Komt voor maximaal een half jaar	18%
Komt voor maximaal een maand	9%

Kort, lang en permanent verblijf vloeien dus in elkaar over, omdat een grote groep tijdelijke werknemers nog niet weet wat de toekomst brengt. Meest praktisch is om een administratieve grens te hanteren: de criteria voor inschrijving in het GBA. Die is verplicht indien men binnen een periode van zes maanden langer dan vier maanden in Nederland verblijft.

• Huisvesting en woonvoorkeuren

Duidelijk is dat de woonsituatie verandert naarmate men langer in Nederland verblijft.

Bij een onderscheid tussen tijdelijk en permanent verblijf blijkt driekwart van degenen die permanent in Nederland verblijft over zelfstandige woonruimte te beschikken, iets vaker in een etagewoning dan in een eengezinswoning.

Tabel huisvesting tijdelijk verblijvenden:

Woont onzelfstandig in een gedeelde woonruimte	86%
Woont gezamenlijk op een etagewoning	33%
Woont gezamenlijk in een eengezinswoning	15%
Woont gezamenlijk in een vakantie/recreatiewoning	14%
Woont gezamenlijk in de categorie overig (bijvoorbeeld logiesgebouwen of op agrarische bedrijven)	21%

Van de permanent verblijvenden is driekwart (zeer) tevreden met de huisvesting. Bij tijdelijk verblijf loopt de tevredenheid meer uiteen, maar is het aandeel tevreden (43%) wel groter dan het aandeel ontevreden (22%).

Bron: Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa (RISBO, 2009).

Polen die zich permanent in Nederland willen vestigen lijken dus goed hun weg te kunnen vinden in de Nederlandse woningmarkt. Waar het wisselende beeld bij de tijdelijk verblijvenden vandaan komt is niet precies bekend. Er zijn wel signalen dat veel arbeidsmigranten liever met een paar mensen in een huis wonen dan in een grootschalig logiesgebouw.

Voor beleidsmakers is het relevant om te weten wat de woonvoorkeur van arbeidsmigranten is. Het is onverstandig om te denken dat woonruimte toch wel zal worden geaccepteerd zolang er krapte is in het aanbod.

Omdat lokale en regionale situaties sterk verschillen is het verstandig om bij de arbeidsmigranten zelf te peilen welke groepen aan welke huisvesting de voorkeur geven. Ga bijvoorbeeld te rade bij Poolse zelforganisaties (Poolse parochies) en meldpunten in de eigen regio.

• Sociaal-culturele aspecten

Meest opvallende aspecten zijn het relatief frequente kerkbezoek en de populariteit van de eigen Poolse winkels. Polen gaan bovengemiddeld vaak naar de kerk. In 40 gemeenten in Nederland zijn Poolse parochies actief. Vanwege hun bereik onder Poolse arbeidsmigranten zijn de parochies een interessante ingang om contact te leggen met de Poolse gemeenschap. Omdat ook de Poolse winkels soms uitgroeien tot ontmoetingspunt, worden zowel winkels als Parochiekerken benut als meldpunt, waar Polen met vragen over onder andere huisvesting terecht kunnen. Sommige meldpunten professionaliseren en opereren nu op commerciële basis.

Dergelijke zelforganisaties en ontmoetingspunten vormen voor de gemeente een goede ingang in de Poolse gemeenschap. Hierdoor kunt u inzicht krijgen in wat er leeft en wat u kunt doen om inburgering te bevorderen. Zelforganisaties kunnen ook de gemeente ondersteuning geven. Zo controleert Stichting Srada samen met de gemeente Eindhoven panden waar arbeidsmigranten wonen. Doel is om de situatie van arbeidsmigranten te verbeteren en overlast tegen te gaan.

• Taal en inburgering

Van de Polen die permanent in Nederland verblijven heeft meer dan de helft (56%) moeite met lezen, heeft 44% moeite met spreken en heeft 35% moeite met het verstaan van de taal.

Van de groep die hier tijdelijk verblijft, heeft de overgrote meerderheid moeite met Nederlands, het meest nog met lezen en spreken (respectievelijk 81% en 83%) maar ook met verstaan (67%). Ongeveer de helft van de tijdelijke arbeidsmigranten gebruikt Engels of Duits om in Nederland te communiceren.

Voor alle MOE-landers in Nederland is kennis van de Nederlandse taal en samenleving essentieel. Naarmate men langer in Nederland verblijft is beheersing van het Nederlands meer gewenst.

Voor arbeidsmigranten die hier voor een korte periode zijn is het nodig dat men bekend is met de Nederlandse samenleving en basiskennis van de Nederlandse taal heeft. Arbeidsmigranten die langer in Nederland verblijven moeten volwaardig deelnemen aan de Nederlandse samenleving (**TK 29407 nr. 106, p. 4**). Wat betekent dit voor kortverblijvenden, langverblijvenden en permanente vestigers?

Voor de groep kortverblijvenden is het niet zinvol om in te burgeren. Deze mensen komen hier in de eerste plaats om te werken; ze hebben lange werkweken binnen slechts enkele maanden. Inburgering is voor hen niet effectief en ook niet voor de Nederlandse samenleving. Het is wel belangrijk dat zij hun rechten en plichten in Nederland kennen. Daarnaast moeten zij beschikken over de noodzakelijke taalkennis om goed te kunnen functioneren. Hier ligt een verantwoordelijkheid bij de werkgever.

Voor langverblijvenden is volwaardige inburgering gewenst. Dit vraagt om coördinatie en inzet van zowel de werkgever als de gemeente.

Zo is in de CAO voor uitzendkrachten opgenomen dat de uitzendonderneming de uitzendkracht na 26 gewerkte weken informeert over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en deze daar waar mogelijk faciliteert. Daarbij moet de werkgever beslissen in hoeverre een inburgeringstraject effectief is voor de betreffende werknemer.

Gemeenten kunnen tot en met 2012 inburgeringstrajecten voor vrijwillige inburgeraars aanbieden. Gemeenten bepalen zelf welke doelgroepen in hun gemeenten voor een aanbod in aanmerking komen. Het ligt voor de hand dat de inburgering van arbeidsmigranten vooral plaats vindt via het werk. Bedrijven hebben vaak te maken met werknemers die in verschillende gemeenten woonachtig zijn. Het ministerie heeft daarom een handreiking opgesteld voor gemeenten en werkgevers om gezamenlijk een inburgeringsaanbod te kunnen organiseren voor werknemers. Meer informatie hierover vindt u in de publicatie '**Nederlandse taal op de werkvloer ook uw belang**'.

Daarnaast bieden zelfstudiemethoden een mogelijkheid om Nederlands te leren. Er zijn diverse vrijwilligersorganisaties actief bij de ondersteuning en begeleiding van MOE-landers bij het leren van Nederlands. Zij verzorgen onder andere taallessen in buurthuizen.

Arbeidsmigranten komen vaak met de bedoeling om voor een korte periode te blijven. Het verblijf wordt echter vaak verlengd. De werknemers moeten op tijd worden gestimuleerd om meer kennis van de Nederlandse taal en samenleving op te doen. Het betrekken van een zelfstandige huurwoning, het over laten komen van het gezin uit het land van herkomst of het aangaan van een vast arbeidscontract zijn sleutelmomenten die wijzen op een langdurig verblijf. Op die momenten kunnen de werkgevers en de gemeenten de arbeidsmigranten extra stimuleren tot deelname aan inburgeringstrajecten.

Een recente ontwikkeling is dat er sprake is van een rappe groei van het aantal Poolse kinderen in het Nederlandse basisonderwijs. Zij zijn met hun ouders meegekomen of hier geboren. Dit levert doorgaans weinig problemen op. Er is sprake van taalachterstand, maar de Poolse kinderen blijken (in schakelklassen) deze achterstand doorgaans snel in te kunnen halen.

• **Informatiepunt voor arbeidsmigranten**

In Horst aan de Maas hebben de Poolse parochie en de gemeente onlangs samen een Service Point opgericht in het gemeenschapshuis van het dorpje Meterik. Het gemeenschapshuis is ook een winkel. Het informatiepunt is vijf dagen per week open, waaronder op zondagavond, wanneer de Poolse parochie een mis houdt. Meer informatie vindt u op de **website van de gemeente Horst aan de Maas** (binnen de site zoeken op 'Servicepoint Meterik') en in de publicatie **Ruimte voor Arbeidsmigranten** (p. 36).

De gemeenten in de Bollenstreek hebben gezamenlijk een Informatiepunt Polen ingesteld. Dit is zowel bedoeld voor informatie aan- als informatie over Poolse werknemers die voor langere tijd in de Bollenstreek verblijven. Via het Informatiepunt krijgen gemeenten een beter inzicht in de woon- en werksituatie van deze werknemers.

Met behulp van deze informatie wil de betrokken gemeente verbeteringen in de woon- en werkomstandigheden stimuleren. Bij het informatiepunt is gemeentelijke informatie in het Pools beschikbaar. Meer informatie kunt u vinden op de **website van de gemeente Hillegom**.

• **Buiten deze werkwijzer: onderwijs, sociale wetgeving, gezondheidszorg**

Bronnen

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost Europa (RISBO, 2009)

CAO voor uitzendkrachten (ABU)

Handreiking Aanpak woonoverlast en verloedering (VROM Inspectie, 2010)

Plan van aanpak huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (VROM, 2010)

Ruimte voor arbeidsmigranten (VROM Inspectie, in samenwerking met VNG en VIA, 2008)

SEV rapport **'Flexibel en urgent wonen buiten kantoor tijd'**

SEV rapport **'Verantwoord verplaatsen van tijdelijke wooneenheden'**

Structuurvisie arbeidsmigranten gemeente Someren (2008)

TK 29407 nr. 106 Vrij verkeer werknemers uit de nieuwe EU staten (2009)

Websites van de gemeente Nederweert

Roosendaal

Hillegom

Horst aan de Maas

www.rijksoverheid.nl (dossier arbeidsmigranten met verschillende tools voor gemeenten)

www.vrominspectie.nl/arbeidsmigranten (dossier arbeidsmigranten met ook de Handreiking Ruimte voor Arbeidsmigranten)

www.vrominspectie.nl/overlastenverloedering (dossier overlast en verloedering met ook de Handreiking Aanpak Woonoverlast en verloedering)



Dit is een publicatie van:

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Rijnstraat 8 | 2515 XP Den Haag | www.rijksoverheid.nl