



**HANDREIKING  
HUISVESTING INTERNATIONALE  
MEDEWERKES**





*Het is pas een goed thuis als je er zelf zou willen wonen.*

## INLEIDING

*In 2019 waren er ruim 24.000 internationale medewerkers werkzaam binnen de grenzen van de Greenport Aalsmeer. Uit recent onderzoek van Decisio, uitgevoerd in opdracht van Greenport Aalsmeer, blijkt dat dit aantal naar verwachting groeit naar ruim 39.000 in 2030 (tussen de 38.000 en 42.000). De vraag naar kwalitatief goede huisvestingsoplossingen zal hierdoor sterk toenemen en betrokken marktpartijen zullen in toenemende mate actief worden op de woningmarkt en initiatieven ontplooiën voor nieuwe huisvestingsinitiatieven. Het is aan de gemeenten om de kaders te scheppen waarbinnen die noodzakelijke huisvestingsoplossingen gerealiseerd kunnen worden.*

Deze handreiking geeft antwoord op de vraag hoe je als gemeente tot visie, beleid en toetsingskaders voor huisvesting van internationale medewerkers komt. Waar moet in ieder geval over nagedacht worden, aan welke beleidsknoppen kan gedraaid worden en hoe kan het noodzakelijke draagvlak gecreëerd worden.

De handreiking helpt om:

1. Passende keuzes te maken op beleidsniveau en bij de beoordeling van individuele huisvestingsinitiatieven.
2. Te leren van de keuzes van anderen
3. Draagvlak te creëren voor beleidskeuzes en voor individuele initiatieven
4. Inzicht te krijgen in het aantal internationale medewerkers dat woonachtig is de gemeente
5. Rekening te houden met (markt)ontwikkelingen nu en in de toekomst

De inhoud van dit document is onder andere gebaseerd op de kennis en ervaringen die gedeeld zijn tijdens de kennissessies 'huisvesting internationale medewerkers' die Greenport Aalsmeer in samenwerking met het Expertisecentrum Flexwonen in de periode 2020/2021 organiseerde voor ambtenaren uit de zes Greenport-gemeenten: Aalsmeer, Amstelveen, Uithoorn, Haarlemmermeer, Nieuwkoop en Kaag en Braassem.

## DE HANDREIKING SAMENGEVAT

### Doelgroep

In dit deel wordt de arbeidsmigrantenmarkt in Greenport Aalsmeer omschreven. Wat zijn de kenmerken van de internationale medewerkers die werkzaam zijn binnen Greenport Aalsmeer, hoe lang verblijven zij gemiddeld in Nederland en welke behoeften hebben zij als het gaat om huisvesting.

### Regionale huisvestingsopgave

Hoeveel extra bedden zijn er in de komende tien jaar binnen Greenport Aalsmeer nodig en hoe is dat aantal verdeeld over de verschillende type huisvestingsoplossingen?

### Wel of geen beleid, wat is de ambitie?

Welk vertrekpunt kies je als gemeente: afwachten en toetsen of regisseren en voorwaarden scheppen?

### De onderdelen van beleid.

Waaruit bestaat een beleidskader internationale medewerkers? Welke keuzes bepalen hoe het beleid eruit ziet? Wat is de ideale routing om tot beleid te komen? Wat is de samenhang met andere beleidsterreinen.

### Hoe creëer je draagvlak?

Wat is de rol van de gemeente? Wat is de rol van de initiatiefnemer? Waaruit bestaat een communicatieplan? Wat zijn de lessons learned?

### Het inschrijven in de BRP

Waarom is het noodzakelijk? Wat is de beste procedure voor het inschrijven van internationale medewerkers (best practice).

### Scope van deze handreiking

In deze handreiking worden keuzes geïdentificeerd, bijbehorende overwegingen inzichtelijk gemaakt en best practices gedeeld. De daadwerkelijke invulling van visie, beleid, communicatieplannen en registratieprocedures is aan de individuele gemeenten en samenwerkende regio's zelf.

### Leeswijzer

De handreiking bestaat uit drie delen:

*Deel 1 schets een beeld van arbeidsmigrant die werkzaam is in Greenport Aalsmeer, hun huisvestingsbehoefte en de regionale huisvestingsopgave.*

*Deel 2 bespreekt de onderdelen waaruit een beleid idealiter bestaat, bespreekt de onderwerpen waarop een gemeente beleidskeuzes baseert en geeft inzicht in de ideale routing om te komen tot beleid.*

*Deel 3 bespreekt twee uitvoeringsinstrumenten: de communicatie rondom huisvestingsoplossingen (creëren van draagvlak) en de registratieprocedure.*



### WIE ZIJN DE INTERNATIONALE MEDEWERKERS?

Uit het onderzoeksrapport Arbeidsmigranten in Greenport Aalsmeer (d.d. 30 april 2021) blijkt dat de internationale medewerkers als volgt te kenmerken zijn:

**Herkomsten:** het aandeel internationale medewerkers afkomstig uit Polen is in de afgelopen jaren toegenomen tot 31% van de gehele populatie internationale medewerkers. Naar verwachting wordt de top-10 herkomstlanden in de komende jaren steeds diverser met meer nationaliteiten als Roemenen, Slowaken, Hongaren en Bulgaren.

**Geslacht:** de man-vrouwverhouding van internationale medewerkers binnen de Greenport Aalsmeer is 56 tegenover 44%. Iets meer dan de helft van alle internationale medewerkers is man.

**Bedrijfssector:** de meeste internationale medewerkers zijn actief in de groothandel, zakelijke dienstverlening en horeca. Bijna de helft van de internationale medewerkers is werkzaam via een uitzendbureau (47%). Uit de gesprekken halen we op dat internationale medewerkers via een uitzendbureau veelal werken in de land- en tuinbouw, logistiek en industrie. Maar er komt ook steeds meer vraag vanuit andere sectoren naar internationale medewerkers.

**Verblijfsduur:** de verblijfsduur van internationale medewerkers is sterk afhankelijk van de sector waarin zij werkzaam zijn en loopt uiteen van enkele weken tot meer dan een jaar. Gemiddeld zien we dat 52% na een jaar nog economisch actief is, na twee jaar is dit 33% en na drie jaar is dat 20%.

### Woonwensen van internationale medewerkers

De kwaliteit van de huisvesting en afstand tot de werklocatie zijn in de afgelopen jaren steeds belangrijkere vestigingsfactoren geworden voor internationale medewerkers. Doordat de economische situatie in het thuisland steeds verder verbetert, worden salarisverschillen kleiner en is het voor werkgevers lastiger om goede (vooral Poolse) mensen te vinden. Huisvesters, ondernemers en uitzenders geven aan dat er vooral behoefte is

aan short stay voorzieningen: kamergewijze verhuur met gedeelde, centrale voorzieningen. De SNF-norm (1 op 8) is minimaal 6; vaak wordt er al gekeken naar 1 op 6 / 1 op 4 of zelfstandige studio's.

In een woonwensenonderzoek onder internationale medewerkers worden de volgende aspecten genoemd (Companen, 2020):

1. Privacy: het delen van een badkamer en keuken is acceptabel, maar de slaapkamer is bij voorkeur privé.
2. Bij voorkeur een oppervlakte tussen de 12m<sup>2</sup> en 25m<sup>2</sup>.
3. Liever niet te grootschalig: met maximaal 20 andere buitenlandse werknemers.
4. Idealiter staat de woning binnen een straal van 10 kilometer van de werklocatie.
5. Aanwezigheid van Wi-Fi.
6. Sportvoorzieningen en een winkel met producten uit het thuisland.

Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat internationale medewerkers liever niet via de werkgever of het uitzendbureau huren, maar via een particuliere (onafhankelijke) verhuurder. Het woonmilieu maakt weinig uit, zolang er wat voorzieningen en winkels in de buurt zijn. Uit de gesprekken blijkt dat de huisvesting bij voorkeur georganiseerd wordt op fiets- of loopafstand van voorzieningen. Bovendien geldt dat hoe langer internationale medewerkers in Nederland zijn, hoe belangrijker de woonomgeving is. Zaken als leefbaarheid, toegang tot natuur en voorzieningen etc. worden dan belangrijker ten opzichte van bijvoorbeeld bereikbaarheid.

### Interessante achtergrondinformatie

Het Kenniscentrum Arbeidsmigranten doet panelonderzoeken naar de behoeften van internationale medewerkers ([www.hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl](http://www.hetkenniscentrumarbeidsmigranten.nl)). Een samenvatting van het eerste onderzoek uit 2021 is [hier](#) te vinden. De ABU (algemene bond uitzendonderneming) deed in 2021 onderzoek naar het totaal aantal internationale medewerkers in Nederland, zie de [ABU-factsheet](#).







**WEL OF GEEN BELEID?**

Gemeenten bouwen geen huisvestingsoplossingen voor internationale medewerkers, maar faciliteren wel met beleid. Uit de praktijk blijkt dat het aan te bevelen is om gemeentelijk beleid op te stellen dat inzet op het voorkomen van onwenselijke situaties en misstanden en dat marktpartijen helderheid geeft over wat er wel of niet kan. Oftewel een compleet beleid dat richting geeft aan de handhaving en aan het oplossen van het tekort aan adequate huisvesting. Argumenten hiervoor zijn:

1. Internationale medewerkers leveren een substantiële bijdrage aan de lokale en regionale economie. Het bieden van goede huisvesting aan deze doelgroep is niet alleen menselijk, maar economisch gezien ook wenselijk. Huisvesting voor internationale medewerkers hoort in die zin een integraal onderdeel van de woonvisie van gemeenten te zijn.
2. Met passend beleid houd je als gemeente regie op het aantal bedden, de locaties en de kwaliteit van de huisvesting. Dat voorkomt dat er te veel of te weinig adequate huisvesting gerealiseerd wordt en het verkleint de kans dat huisvestingsoplossingen niet aan de gewenste regels voldoet.
3. Met passend beleid geeft je als gemeente proactief sturing aan de spreiding van huisvestingsoplossingen in de gemeente. Hiermee kan onder andere voorkomen worden dat huisvesters en uitzenders reguliere woningen blijven opkopen voor de huisvesting van short-stay internationale medewerkers.
4. Met passend beleid en een daarbij passend toetsingskader is het beoordelen van nieuwe huisvestingsinitiatieven efficiënter, eenduidiger en transparanter. Het schept aan de voorkant duidelijkheid over wat wel en niet mag aan zowel de gemeentelijke organisatie als aan de marktpartijen en omwonenden. Dat geeft rust en duidelijkheid en helpt om het draagvlak voor nieuwe huisvestingsinitiatieven te vergroten. Het slagingspercentage van ingediende initiatieven zal tevens stijgen omdat de huisvestingsinitiatieven afgestemd zijn op vooraf bekende toetsingscriteria.

5. Passend beleid zorgt voor minder inspanningen op het gebied van bijvoorbeeld handhaving.

**WAT IS ER NODIG OM TE KOMEN TOT PASSEND BELEID**

1. Bepaal de koers c.q. visie van de gemeente, bij voorkeur in afstemming met de regio (de arbeids- en woonmarkt is een regionale markt)
2. De huisvesting van internationale medewerkers is een integraal vraagstuk waarbij de kennis, ervaring en het draagvlak van meerdere partijen nodig is:
  - a. Betrek alle relevante afdelingen, zoals afdeling Burgerzaken (registratie), Handhaving en toezicht, Wonen, het Sociale domein, Ruimtelijke ordening, zowel bij de visievorming als bij de uitvoering.
  - b. Betrek marktpartijen (huisvesters, werkgevers, uitzenders, woningcorporatie) en burgers bij de totstandkoming van die visie/randvoorwaarden.
  - c. Relateer het uiteindelijke beleid zoveel mogelijk aan de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (commissie Roemer).
3. Maak zo optimaal mogelijk gebruik van de wettelijke speelruimte. Wetten en regelingen die het mogelijk maken de huisvesting van internationale medewerkers een plek te geven in het lokaal gemeentelijk beleid en regelgeving zijn:
  - a. De omgevingsvisie/bestemmingsplan
  - b. De Crisis- en herstelwet
  - c. Huisvestingswet- en verodening
  - d. Leegstandswet
  - e. Wet doorstroming huurmarkt
  - f. Regeling ministerie BZK, eenmalige bijdrage ten behoeve van de huisvesting van [kwetsbare doelgroepen](#)



4. Bepaal welke gemeentelijke beleidsinstrumenten kunnen bijdragen aan een passend beleid: te denken valt aan de gemeentelijke woonvisie, prestatieafspraken met corporaties, afwegingskader hergebruik /transformatie leegstaand gemeentelijk vastgoed, beleid m.b.t. recreatieparken en dergelijke.

5. Besteed aandacht aan flankerend beleid (inschrijving, handhaving, inburgering/integratie) en het benodigde instrumentarium

### AFWEGINGEN BIJ HET BEPALEN VAN BELEIDSKADERS

#### 1. Welke rol wil de gemeente op zich nemen:

- Een afwachtende rol: geen beleidskaders voor huisvesting internationale medewerkers, per initiatief beoordelen
- Een reactieve regierol: bepalen van de beleidskaders, afwachten welke marktinitiatieven daarop afkomen.
- Een proactieve regierol: bepalen van beleidskaders, aangevuld met het toewijzen van locaties voor de ontwikkeling van huisvestingsinitiatieven: marktpartijen uitnodigen om daar op in te schrijven

#### 2. Kamergewijze verhuur c.q. huisvesten van shortstay internationale medewerkers in reguliere woningen

- Er zijn gemeenten die een quota aanhouden: in aantal of % van het bestaande woningaanbod dat vergund mag worden voor kamergewijze verhuur
- Er zijn gemeenten die een onderscheid maken tussen bedrijfswoningen (wel toegestaan) en reguliere woningen (niet toegestaan)
- Hoeveel personen mogen gehuisvest worden in een reguliere woning?
- Aan welke normering moeten deze woningen voldoen?

#### 3. Huisvesting voor short stay, logiesgewijze huisvesting

- Voor logiesgebouwen gelden andere wetten en regels dan voor woningen. Los van de aanbeveling van uit het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmi granten worden er bijvoorbeeld minder eisen aan de minimale oppervlakte van verblijfs-

ruimten gesteld, maar gelden weer strengere brandveiligheidseisen. Ook in financieel opzicht zijn er verschillen: logies is met btw belast.

#### b. Waar toegestaan?

- Binnen BSD?
- Aan de randen van BSD?
- Bij bedrijven op het erf?
- Aan de randen van bedrijventerreinen?
- In (oude) bedrijfspanden; transformatie

#### c. Permanent of tijdelijk vergunnen: afwegingen

- Wat is gewenst/mogelijk in de verschillende gebieden?
- Hoe langer periode zekerheid voor marktpartijen, hoe hoger de kwaliteit van de oplossing
- Doorlooptijd procedure: voor permanente vergunning is meestal een wijziging in de omgevingsvergunning nodig, tijdelijke vergunning biedt ruimte voor maatwerk
- Flexibiliteit: een tijdelijke vergunning geeft ruimte voor herijken behoefte aan grootschalige huisvesting.

#### d. Wie mogen er gehuisvest worden?

- Alleen voor bedrijven in de gemeente? In de regio?
- Hoe vast te leggen en te handhaven?
- Juridisch haalbaar?

#### e. Welke eisen worden gesteld

- Kwaliteitseisen (keurmerk, richtlijnen aanjaagteam bescherming Arbeidsmi granten)
- Eisen aan het plan: beheer, inrichting buitengebied, parkeernorm, recreatie voorzieningen
- Eisen aan communicatie: wie verantwoordelijk, welke communicatiemiddelen
- Eisen aan registratie, integratie, zorg



- f. Vastleggen afspraken met huisvester:
  - i. Anterieure overeenkomst c.q. exploitatieovereenkomst (bijdrage in kosten voor bijvoorbeeld aanleggen infrastructuur, aanpassing bestemmingsplan, bedrag aan planschade)
  - ii. Convenant voor registratie internationale medewerkers

#### 4. Handhaving – bed-voor-bed regeling

- a. Handhaving, reactief op meldingen van misstanden
- b. Handhaving, proactief, om misstanden te voorkomen en als middel om de praktijk aan te laten sluiten op het geformuleerde beleid.
- c. De praktijk leert dat sec handhaving vaak leidt tot ongewenste (niet-vergunde en/of kwalitatief slechte) woonsituaties elders: het zogenaamde waterbedeffect. Het handhavingsbeleid kan daarom niet los gezien worden van het ruimte bieden aan marktpartijen om nieuwe, kwalitatief goede huisvesting te kunnen creëren, vastgelegd in een helder beleid. Hiervoor is structureel overleg met huisvesters een vereiste. De bed-voor-bed regeling kan hierbij behulpzaam zijn. Deze regeling is onderdeel van de nationale intentieverklaring voor huisvesting van arbeidsmigranten. De bed-voor-bed regeling omvat een set van bestuurlijke afspraken en inspannings verplichtingen tussen een gemeente en huisvesters.

#### ONDERWERPEN VAST TE LEGGEN IN BELEIDSKADERS

1. Definieer de verschillende groepen internationale medewerkers (kortverblijvers versus degene die zich willen vestigen). Omschrijf duidelijk op welke groep het beleid van toepassing is.
2. Definieer de gebiedstypes waar huisvesting van internationale medewerkers toegestaan wordt.
3. Benoem de minimale kwaliteitseisen waaraan huisvesting moet voldoen, richtlijnen zijn SNF-normering en rapport aanjaagteam Roemer.
4. Benoem per gebiedstype wat de regels en eventueel aanvullende kwaliteitseisen zijn

#### VORMEN BELEID HUISVESTING INTERNATIONALE MEDEWERKERS

##### 1. Gemeentelijke beleidsregel: voorbeeld Kaag en Braassem

##### 2. Regionale beleidsregel: voorbeeld gemeenten Duin- en Bollenstreek (Noordwijk, Hillegom, Lisse, Teylingen en Katwijk)

- a. De arbeidsmarkt voor internationale medewerkers is regionaal en houdt zich niet aan gemeentegrenzen. Sommige gemeenten kiezen er daarom voor om regionaal vergelijkbare beleidsregels ten aanzien van huisvestingsinitiatieven op te stellen. De voordelen van regionaal afgestemd beleid zijn:
  - i. Als de regels per gemeente vergelijkbaar zijn, is de kans het grootst dat internationale medewerkers dicht bij het werk gehuisvest worden. Er vindt een natuurlijke spreiding plaats omdat ‘concurrentie’ op regels ontbreekt.
  - ii. Transparantie naar de markt. Marktpartijen weten waar ze regionaal aan toe zijn.
- b. Lokaal wat moet, regionaal wat kan  
De meeste regio's die kiezen voor regionaal afgestemde beleidsregels laten ruimte voor het maken van lokale afwegingen, afgestemd op specifieke gemeentelijke situaties. Het is het beste uit twee werelden: de gemeenten blijven zelf aan het stuur en kunnen recht doen aan de specifieke lokale situaties. Tegelijkertijd wordt er regionaal één kader gesteld.

##### 3. Beleidsplan met toetsings- en communicatiekader: voorbeeld Lansingerland

- a. Het beleidsplan omvat een analyse van de situatie en ontwikkelingen (aantallen, belang werkgevers, huisvestingssituatie), keuzes met betrekking tot rollen en verantwoordelijkheden, richtinggevende uitspraken over huisvesting (wat wel/niet, voorwaarden, certificering, beheer), link met flankerend beleid (inschrijving, handhaving, inburgering, integratie) en instrumentarium
- b. Het toetsingskader concretiseert richtinggevende uitspraken naar bijvoorbeeld wijken, buurten, bedrijventerreinen, buitengebied, naar gevolgen voor mobiliteit en parkeerdruk, naar voorwaarden voor beheer, aanwezigheid recreatievoorzieningen en visuele kenmerken gebouw (is vergelijkbaar met beleidsregel onder a.)













### HET INSCHRIJVEN VAN INTERNATIONALE MEDEWERKERS IN DE BRP

Iedere buitenlander die langer dan vier maanden in Nederland woont, is verplicht om zich in te schrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). In de praktijk blijkt dat het merendeel van de internationale medewerkers dat niet doen. Enerzijds omdat ze hiervan onvoldoende op de hoogte zijn, anderzijds omdat ze er zelf geen direct belang bij hebben. Het Burgerservicenummer dat zij nodig hebben om legaal aan het werk kunnen, ontvangen zij als zij zich bij aankomst in Nederland in het Register Niet-ingezette (RNI) registreren. Werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters hebben (vooral nog) geen wettelijke verplichting om hun internationale medewerkers bij de gemeente aan te melden.

Voor de gemeente is het wel belangrijk dat zij de wet BRP ook voor internationale medewerkers uit kunnen voeren. Enerzijds om inzicht te krijgen in de internationale medewerkerspopulatie in de gemeenten en hun woonomstandigheden. Anderzijds om een op het werkelijke aantal inwoners gebaseerde bijdrage te ontvangen uit het gemeentefonds (gemiddeld € 1100 per jaar per inwoner). Registratie in het de BRP draagt op deze manier bij aan een betere beleidsvorming op veel gemeentelijke beleidsvelden, zoals

1. Ontwikkelen van een passende visie op de woningmarkt: denk aan hoeveel shortstay bedden zijn nodig, handhaving, doorstroming naar de reguliere woningmarkt, gezins-hereniging.
2. Inzicht in bevolkingssamenstelling bij calamiteiten zoals grote branden en inwerkingstelling van het gemeentelijke rampenplan
3. Voorkomen en terugdringen van uitbuiting, overbewoning, ondermijning en overlast
4. Verbeteren van de woonomstandigheden van internationale medewerkers, werkgevers kunnen wijzen op hun verantwoordelijkheid
5. Terugdringing en voorkoming van fraude van uitkeringen/toeslagen

6. In stand houden gemeentelijke voorzieningen – opleggen gemeentelijke belastingen en waterschapsbelastingen

7. Verbeteren lokale economisch beleid door intensieve contacten met werkgevers, huisvesters en uitzendorganisaties.

### *Aangepaste procedure inschrijving in BRP*

De weg naar inschrijving van internationale medewerkers in de BRP loopt via de werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters. Om het voor hen eenvoudiger te maken om internationale medewerkers te informeren over en begeleiden bij de wettelijk verplichte inschrijving in de BRP heeft de gemeente Westland een aangepaste procedure ontwikkeld. Deze procedure, is door het ministerie van BZK en SZW goedgekeurd en zorgt ervoor dat de inschrijftijd aan de balie tot vijf minuten teruggebracht kan worden, met behoud van identiteitscontrole. De verwerkingstijd van de inschrijving voor de gemeente blijft in principe gelijk. Gemeente Aalsmeer heeft de zogenaamde Westlandse procedure aangescherpt en geautomatiseerd waardoor ook de verwerkingstijd voor de gemeente aanzienlijk verkort wordt. In deze handreiking omschrijven we de Aalsmeerse procedure.

### *Basiselementen van de procedure*

De aangepaste inschrijfprocedure is gestoeld op vier basiselementen, te weten:

#### *1. Convenant met werkgevers*

Voor de inschrijfprocedure is de medewerking van werkgevers een vereiste.

De werkgevers moeten immers de benodigde informatie aanleveren en de internationale medewerkers begeleiden naar de inschrijfmomenten. Het is belangrijk om in het eerste gesprek toe te lichten waarom het belangrijk is dat internationale medewerkers ingeschreven worden in de BRP, hoe de inschrijftijd aan de balie teruggebracht kan worden tot 5 minuten en wat er van de werkgever verwacht wordt. Het is vooral nog geen wettelijke plicht van werkgevers om internationale medewerkers te begeleiden bij het inschrijven in de BRP. Dat betekent dat de argumentatie om mee te willen werken gevonden moet worden in de samenwerking met de gemeente en/of de exploitatie-af-











ClimaControl