

Informatiememorandum huisvesting arbeidsmigranten

Informatiememorandum OTTO Work Force & KAFRA Housing

Door: B.P.M. Verlegh en L.J.C. Hennissen
Datum: 2 december 2019
Versie: 1.0

Voorwoord

OTTO Work Force (OTTO) is marktleider internationale arbeidsbemiddeling en actief in het uitzenden van arbeidsmigranten. Daarbij is zij als werkgever eveneens verantwoordelijk voor het (faciliteren in het) huisvesten van haar arbeidskrachten. Hoewel OTTO Work Force er voorstander van is de verantwoordelijkheid van het bieden van werk en woonruimte zoveel mogelijk gescheiden te houden, heeft zij wel de handschoen opgepakt omdat huisvesting wat OTTO betreft onvoldoende wordt opgepakt door de markt.

Er is in Nederland, ondanks het ondertekenen van de *Nationale Verklaring EU-arbeidsmigranten* door overheden en andere stakeholders in 2012, nog altijd te weinig goede en betaalbare huisvesting voor arbeidsmigranten beschikbaar. Hoewel Nederlandse gemeenten een taak hebben in het bieden van oplossingen voor de huisvestingsvraag, ligt de nadruk bij veel gemeenten vooral op handhaving van regels. Hierdoor blijft er een structureel tekort aan goede huisvesting. Bovendien dreigt de situatie te verergeren, want de vraag naar huisvesting neemt toe doordat Nederland de komende jaren steeds meer arbeidsmigranten nodig heeft om haar welvaart (minimaal) op peil te houden. Eerder stuurde OTTO Work Force hierover al, mede namens Logejo en StaySolutions een brandbrief naar 150 Nederlandse gemeenten (zie bijlage 1).

Om de noodzaak aan goede en betaalbare huisvesting kracht bij te zetten, heeft OTTO Work Force marketing- en business developmentbureau Bluehub gevraagd een informatiememorandum te ontwikkelen dat overheden en andere stakeholders moet overtuigen van de noodzaak om werk te maken van goede huisvesting voor arbeidsmigranten. Dit informatiememorandum is een bundeling van artikelen, onderzoeken en analyses van toonaangevende bronnen. Het geeft achtereenvolgens een beeld van het toenemend aantal arbeidsmigranten en de bijbehorende oorzaken en gevolgen op het gebied van economie, arbeidsmarkt, maatschappij en woningmarkt. Daarnaast geeft het informatiememorandum oplossingsrichtingen en beschrijft het de eisen waaraan professionele en goede huisvesting aan dient te voldoen. Het memorandum is dusdanig opgebouwd dat de hoofdstukken als standalone artikelen te lezen en interpreteren zijn.

Veel leesplezier en met vriendelijke groet,

Bluehub BV

B.P.M. Verlegh
L.J.C. Hennissen

2 december 2019

Managementsamenvatting

OTTO Work Force is marktleider internationale arbeidsbemiddeling en actief in het uitzenden van arbeidsmigranten. Momenteel heeft OTTO circa 22.000 medewerkers (11.000 in Nederland, 2.000 in Duitsland en 9.000 in Polen) dagelijks aan het werk in met name de logistieke- en de technische sector. Elke medewerker wordt in het werkland verloond op basis van equal pay (er wordt geen onderscheid gemaakt in salarisvoorwaarden tussen een arbeidsmigrant of flexmedewerker en een vaste medewerker conform de ABU-cao). Daarbij voelt zij zich als werkgever eveneens verantwoordelijk voor het (faciliteren in het) huisvesten van haar arbeidskrachten. Circa 50% van de flexmedewerkers maakt gebruik van woonlocaties die OTTO faciliteert, waarbij OTTO het beheer heeft uitbesteed. OTTO is voorstander van het scheiden van werken en wonen en wil de huismeesterfunctie daarom niet zelf invullen.

Er is in Nederland momenteel een tekort aan 120.000 tot 150.000 goede en betaalbare verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten. Hoewel het daarmee een prioriteit voor gemeenten zou moeten zijn, wordt door gemeenten volgens OTTO Work Force te weinig oplossingsgericht geacteerd. Daarom heeft OTTO onderzoeksbureau Bluehub gevraagd een informatiememorandum op te stellen dat gemeenten bewust moet maken- en overtuigen van de *sense of urgency* en werk te maken van oplossingen in goede en betaalbare huisvesting voor arbeidsmigranten.

Arbeidsmigranten noodzakelijk

In 2017 waren al ruim 400.000 arbeidsmigranten actief op de Nederlandse arbeidsmarkt; een aantal dat de afgelopen jaren al is gegroeid naar bijna 500.000. Deze groei wordt vooral gedreven door het gebrek aan geschikte Nederlandse arbeidskrachten. Door de economische groei en de vergrijzing (de grijze druk ligt momenteel op 30% en stijgt naar 50% in 2040) wordt verwacht dat het aantal arbeidsmigranten de komende jaren substantieel moet blijven stijgen om de welvaart en economische groei in Nederland op peil te houden. Dit betekent dat het aantal goede en betaalbare verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten ook dient te stijgen. De druk om voldoende verblijfsplaatsen te creëren, wordt verder versterkt doordat in andere landen (zoals bijvoorbeeld Duitsland) de arbeidskrachte door economische groei en vergrijzing ook verder toeneemt. Hierdoor stijgt de concurrentie en wordt het lastiger de arbeidsmigranten te verleiden in een bepaalde regio te gaan werken.

Gepercipieerde nadelen wegen niet op tegen de voordelen

Gemeenten staan niet altijd te springen om arbeidsmigranten. Veelvoorkomende associaties met arbeidsmigranten zijn dat zij overlast veroorzaken, Nederlanders verdringen van de arbeidsmarkt en niet willen integreren. Ook op het gebied van huisvesting van arbeidsmigranten bestaat relatief weinig draagvlak onder burgers en politici, vanwege hun angst voor overlast, het 'not in my backyard-effect' (NIMBY-effect) en het feit dat arbeidsmigranten voorrang zouden krijgen ten opzichte van inwoners uit de 'eigen' stad.

Dit terwijl arbeidsmigranten juist wezenlijk bij kunnen dragen aan het leefbaar houden van wijken en dorpen. Daarnaast representeert elke arbeidsmigrant een indicatieve consumptiewaarde van jaarlijks €2.632, ofwel een totale bijdrage van bijna €1,5 miljard aan de Nederlandse economie. Een direct effect van arbeidsmigratie is dat de arbeidsmigranten productie leveren (die door schaarste of tekorten anders niet of tegen hogere kosten zou zijn geproduceerd) en dat over die productie en over het verdiende inkomen belasting wordt betaald. Ook de overheid profiteert op die manier van arbeidsmigranten en de huisvesting hiervan. De voordelen voor de (lokale) leefbaarheid en schatkist zijn aldus legio.

Ondertekenen nationale verklaring onvoldoende

In 2012 hebben overheden, werkgevers- en werknemersverenigingen de *Nationale verklaring huisvesting EU-arbeidsmigranten* ondertekend. Daarin werd toegezegd dat het tekort van 100.000 goede en betaalbare verblijfsplaatsen binnen afzienbare tijd zou worden opgelost. Momenteel zijn er sinds de ondertekening landelijk echter nog geen 30.000 verblijfsplaatsen bijgekomen, terwijl het aantal arbeidsmigranten juist verder stijgt. Dit versterkt de noodzaak om prioriteit te geven aan voldoende huisvesting. Bovendien kan worden geconcludeerd dat alleen het ondertekenen van de nationale verklaring onvoldoende is gebleken.

OTTO pakt handschoen op en lanceert KAFRA Housing

Omdat huisvesting wat OTTO betreft onvoldoende wordt opgepakt door de markt, heeft zij zelf de handschoen opgepakt om het kwantitatieve én kwalitatieve tekort aan goede huisvesting aan te pakken. Karolina Swoboda en Frank van Gool hebben daarom KAFRA Housing gelanceerd. KAFRA Housing komt voort uit OTTO Work Force en realiseert en exploiteert huisvestingsconcepten voor de tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten en andere urgent woningzoekenden. KAFRA heeft de ambitie om de komende vijf jaar huisvesting voor 20.000 arbeidsmigranten of andere urgent woningzoekenden te realiseren. Hiertoe heeft het bedrijf meerdere moderne huisvestingsconcepten ontwikkeld zoals Mobile Homes en Labour Hotels. Momenteel heeft KAFRA onder meer LH Waalwijk (400 bewoners), MHP Venray (240 bewoners) en LH Greenport (416 bewoners) reeds gerealiseerd. Op haar huisvestingslocaties zijn 24/7 professionele *welfare officers* aanwezig, welke service en beheer verzorgen voor de bewoners en andere stakeholders; alles vanuit haar filosofie: 'Living as a Service'.

Flexibele huisvestingsoplossingen KAFRA binnen drie maanden operationeel

Het met prioriteit werk maken van voldoende huisvesting voor arbeidsmigranten moet een belangrijk agendapunt voor lokale overheden worden, om zo de (lokale en landelijke) economie op peil te houden en arbeidsmigranten niet in de verleiding te brengen te kiezen voor een ander land als werkbestemming. Dit vraagt rigoureuze maatregelen in bijvoorbeeld het versneld doorvoeren van (tijdelijke) bestemmingswijzigingen, zodat flexibele huisvestingsoplossingen mogelijk worden. Dit kan bijvoorbeeld aan de rand van woonkernen of industrieterreinen. Het tijdelijk (tot 10 jaar) herbestemmen van dergelijke locaties, biedt de gelegenheid om arbeidsmigranten dicht bij de werklocatie te huisvesten zonder teveel belasting te leggen op de sociale cohesie in dorpskernen of stadsdelen. Bovendien zijn er flexibele woonoplossingen beschikbaar, zoals bijvoorbeeld Mobile Home parken of modulaire studiocomplexen die van alle woongemakken zijn voorzien en ook nog eens voldoen aan het SNF-keurmerk. Door ook professioneel beheer op dergelijke wooncomplexen toe te passen, worden meerdere vliegen in een klap gevangen. Dit informatiememorandum geeft een uitgebreide toelichting over de mogelijkheden en voorbeelden die een oplossing kunnen zijn voor elke Nederlandse gemeente.

KAFRA maakt prioriteit van ontwikkelen lokale huisvestingsoplossingen

Het realiseren van voldoende goede en betaalbare huisvesting dient voor elke gemeente een aandachtspunt te zijn. Omdat huisvesting momenteel verre van voldoende beschikbaar is, wordt gevraagd om de meeste prioriteit te blijven geven aan het ontwikkelen van lokale oplossingen voor de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten. OTTO Work Force en KAFRA Housing gaan graag in gesprek met lokale overheden en andere stakeholders om de juiste oplossingen te bedenken voor de lokale uitdagingen waarvoor elke gemeente staat. Dit informatiememorandum is daarvan een eerste handreiking.

Inhoudsopgave

Voorwoord

Managementsamenvatting

Conceptueel kader		Pagina 1
Hoofdstuk 1:	Economische groei	Pagina 2
Hoofdstuk 2:	Krimp beroepsbevolking	Pagina 6
Hoofdstuk 3:	Krapte arbeidsmarkt	Pagina 10
Hoofdstuk 4:	MOE-Landers	Pagina 13
Hoofdstuk 5:	Lokale groei	Pagina 17
Hoofdstuk 6:	Huisvesting arbeidsmigranten	Pagina 19
Hoofdstuk 7:	Oplossingsrichtingen huisvesting	Pagina 24
Hoofdstuk 8:	Professioneel beheer	Pagina 29
Hoofdstuk 9:	Nieuwsartikelen	Pagina 30

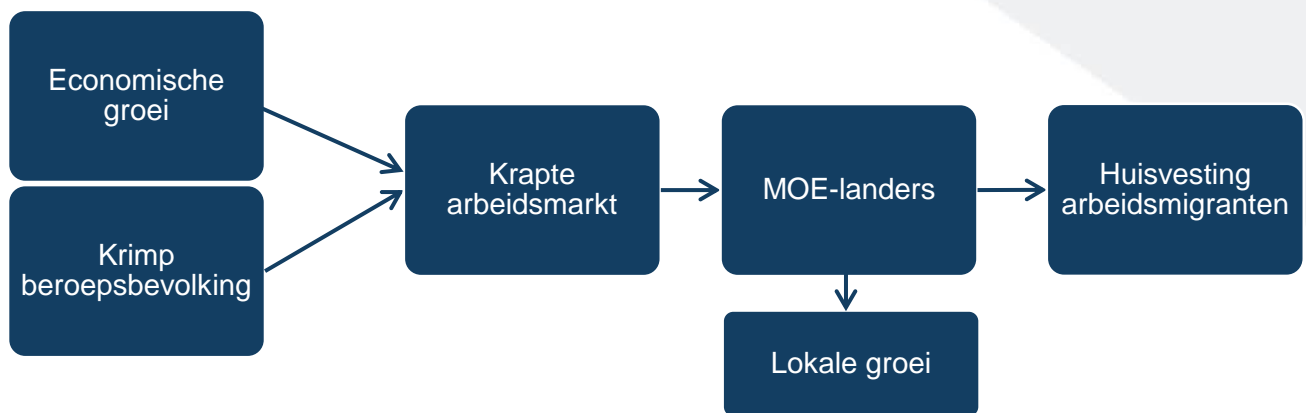
Bijlagen

Bijlage 1 – Brandbrief huisvesting arbeidsmigranten	Pagina 32
Bijlage 2 – Nationale verklaring huisvesting arbeidsmigranten	Pagina 34
Bijlage 3 – SNF-keurmerk: Norm voor huisvesting arbeidsmigranten	Pagina 39
Bijlage 4 – Statement aanpak misstanden	Pagina 53
Bijlage 5 – Impressies huisvestingsoplossingen	Pagina 56
Bijlage 6 – Beheerplan	Pagina 58
Bijlage 7 – Artikel 5 Besluit Omgevingsrecht	Pagina 61

Conceptueel kader

In dit informatiememorandum staat de huisvesting van arbeidsmigranten in Nederland centraal. Het memorandum schetst zowel de oorzaken voor het groeiende aantal arbeidsmigranten (in termen van economische groei en bevolkingskrimp) alsook de resulterende toegenomen noodzaak tot goede en betaalbare huisvesting. Op basis hiervan identificeert het tevens potentiële oplossingsrichtingen om hierop in te spelen.

De centrale probleemstelling in dit informatiememorandum betreft het groeiend tekort aan geschikte huisvesting voor arbeidsmigranten. Het memorandum beschrijft echter niet alleen dit probleem, maar identificeert tevens de belangrijkste oorzaken voor dit probleem. Het onderstaande conceptuele model toont daartoe de hierin centraal staande variabelen (oorzaken en gevolgen) en de causale verbanden hiertussen.



Figuur 1. Conceptueel kader

Het bovenstaande conceptueel model geeft aldus een visuele weergave van de kaders van het memorandum en toont hoe de verschillende concepten hieruit aan elkaar zijn gerelateerd. In het onderstaande wordt dit conceptueel model als houvast gebruikt voor het categoriseren van de verzamelde informatie; aan elk kopje uit het model wordt een apart hoofdstuk gewijd.

Hoofdstuk 1: Economische groei

Economische groei; van wind in de zeilen naar tegenwind

De Nederlandse economische groei valt dit jaar terug tot een standaard groeitempo. De tegenwind wordt vooral veroorzaakt door ontwikkelingen in het buitenland welke de Nederlandse economie negatief beïnvloeden. Specifiek gaat het hierbij om het Amerikaanse handelsbeleid en de daarmee samenhangende omvangrijke onzekerheid die het vertrouwen van bedrijven en consumenten aantast. De groei daalt hierdoor van 2,7% in 2018 naar 1,8% in 2019. Voor 2020 rekt het CPB op een economische groei van 1,4%, terwijl zij in maart van dit jaar nog uitging van een groei van 1,5%.

- Bron: Centraal Planbureau (2019, 15 augustus). Augustusraming 2020 (concept Macro Economische Verkenning).

Internationale onzekerheden en krappe arbeidsmarkt veroorzaken terugval groei

De bovengemiddelde groei van de afgelopen jaren remt in 2019 af. De periode van recordhoge groeipercentages lijkt achter de rug en de economie keert terug naar een 'standaard groeitempo'. Na vier jaar op rij een economische groei van meer dan 2%, zullen 2019 en 2020 hier ruim onder duiken, waarbij het CPB uitgaat van een groei van respectievelijk 1,8% en 1,4%.

Vooraf de internationale ontwikkelingen en de krappe arbeidsmarkt leiden tot het afkoelen van de economie. Deze afkoeling blijkt met name uit de export, die beduidend minder hard groeit dan in de afgelopen jaren, wat een negatief effect heeft op de nationale economie. Internationale onzekerheden zoals het handelsbeleid van de VS, de Brexit, de staat van de Chinese economie en het oplopende Italiaanse begrotingstekort hebben een negatieve impact op de wereldhandel, wat zich doorvertaalt in de vaderlandse export.

Naast deze internationale onzekerheden belemmeren ook de dalende aardgasproductie, de krappe arbeidsmarkt en woningmarkt en het groeiende personeelstekort de toekomstige economische groei. Diverse sectoren, waaronder specifiek de bouw, zorg en onderwijs, kampen met groeiende personeelstekorten waardoor zij steeds moeilijker aan de vraag kunnen voldoen. Dit remt de sectorale groei en daarmee ook de landelijke economische groei.

- Bron: Centraal Planbureau (2018, 10 december). Decemberraming: Economisch vooruitzicht 2019.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 4 maart). Centraal Economisch Plan 2019
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 15 augustus). Augustusraming 2020 (concept Macro Economische Verkenning).

Investerings en consumptie stuwten economische groei; uitvoer draagt negatief bij

Hoewel de grootste piek achter de rug lijkt en de groei afvlakt, blijven de perspectieven gunstig. In het derde kwartaal werd een economische groei van 1,9% geboekt ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Dit is vooral te danken aan de investeringen in vaste activa en de particuliere consumptie. Enerzijds lagen de investeringen in vaste activa 7,4% hoger dan een jaar eerder, waarbij vooral werd geïnvesteerd in bedrijfsgebouwen, vervoermiddelen en machines. Anderzijds hebben consumenten in het derde kwartaal 1,6% meer besteed dan in het derde kwartaal van 2018. De consumentenuitgaven gingen vooral naar diensten (o.a. horeca, vervoer en communicatie), elektrische apparaten en woninginrichting, dranken en tabak.

De bijdrage van het handelssaldo (export minus import) was negatief. De Nederlandse uitvoer groeide in het derde kwartaal met 2,2% minder dan eerdere perioden, terwijl de invoer met 3,2% juist sterker groeide. Hierdoor droeg het saldo van in- en uitvoer negatief bij aan de economische groei.

- Bron: CBS (2019, 14 november). Bbp groeit met 0,4 procent in derde kwartaal 2019.

Verdere afzwakking mondiale- en Europese groei

Ook op internationaal niveau vlakt het groeitempo af door het stabiliseren van de groei van de wereldeconomie. Naar verwachting loopt de mondiale BBP-groei terug van 3,6% in 2018 tot 3,1% in 2019 en 3,2% in 2020. De terugval in 2019 komt door de handelsbeperkende maatregelen en omvangrijke beleidsonzekerheid die het vertrouwen van bedrijven en consumenten in de toekomstige economische ontwikkeling aantasten. De grote politieke onzekerheid, vooral rondom de handelsperikelen, drukt de investeringen en de vraag naar duurzame consumptiegoederen. Daarnaast is de Brexit een bron van onzekerheid. De mondiale groei valt ook terug door het wegvallen in 2020 van de stimulans van het Amerikaanse belastingplan. Tegenwicht biedt de recente pas op de plaats bij de normalisatie van het Amerikaanse monetaire beleid en de recente verruiming van het monetaire beleid door de ECB, en de daarmee samenhangende daling van de kapitaalmarktrentes. Dit geldt ook voor de omslag in het Chinese monetaire en budgettaire beleid die dit jaar weer expansief zijn geworden.

De afzwakkende wereldeconomie vertaalt zich voor Europa in een daling van de externe vraag, wat ook hier zorgt voor een rem op de groei. Meer specifiek is ook de groei in het Eurogebied beperkt. De economie in de Europese Unie groeide in het derde kwartaal met 0,3% ten opzichte van een kwartaal eerder en met 1,4% ten opzichte van een jaar eerder. Deze groei valt naar verwachting terug van 1,9% in 2018 tot 1,4% in 2019 en 1,6% in 2020. De Europese terugval komt vooral door de minder gunstige ontwikkeling van de externe vraag en leidt tot een afzwakking van de productiviteitsgroei. Ook de hogere eurokoers, arbeidsmarktkrapte, enkele relatief zwakke banken, politieke onzekerheden en het onzekere Italiaanse begrotingsbeleid vormen belangrijkste risicofactoren en belemmeringen voor investeringen. Aan de andere kant doen de binnenlandse bestedingen het wel goed; de Europese economische groei wordt dan ook steeds sterker afhankelijk van de binnenlandse activiteit. De stijging van de binnenlandse bestedingen is met name te danken aan de verdere toename van de werkgelegenheid, stijgende lonen, lage inflatie en een gunstig financieringsklimaat.

- Bron: Eurostat (2019, 31 oktober). Preliminary flash estimate for the third quarter of 2019.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 19 juni). Juniraming 2019: Economische vooruitzichten 2019 en 2020.

Teruglopende, maar aanhoudende economische groei in 2018

De Nederlandse economie kan positief terugkijken op 2018. De economische groei liep na de piek van 2,9% in 2017 weliswaar iets terug, maar met een groeipercentage van 2,7% werd nog altijd een solide groei geboekt.

De Nederlandse economie groeide vorig jaar vooral door de hogere uitgaven van consumenten en de investeringen door bedrijven. Het handelssaldo (het verschil tussen export en import) droeg ook positief bij, maar minder dan het jaar ervoor.

Aan de ene kant groeiden de consumentenbestedingen in 2018 met 2,5% ten opzichte van het jaar ervoor. Deze groei komt vooral doordat consumenten meer uitgaven aan auto's, elektrische apparaten en diensten (met name horeca en vervoer). Aan de andere kant namen de bedrijfsinvestering in 2018 met 4,8% toe. Met name de investeringen in woningen en gebouwen stegen fors, terwijl bedrijven ook meer investeerden in personenauto's, machines en installaties. Dit blijkt ook wanneer wordt ingezoomd op de groei per bedrijfstak, want de productie van de bouwsector groeide vorig jaar het sterkst. De bouw wordt daarbij op de voet gevolgd door de zakelijke dienstverlening, waarbinnen de uitzendbranche de belangrijkste groeimotor vormde.

- Bron: CBS (2019, 26 maart). Bbp groeit met 0,5 procent in vierde kwartaal 2018
- Bron: CBS (2019, 15 april). Huishoudens dragen meest bij aan economische groei 2018.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, maart). Centraal Economisch Plan 2019

Nederlandse banengroei vermindert, maar blijft voorduren

De bloeiende economie heeft ook een positieve invloed op de arbeidsmarktsituatie en de vraag naar arbeid. Als gevolg van de economische groei neemt de vraag naar arbeid dan ook nog altijd toe. Specifiek nam het aantal banen in het derde kwartaal van dit jaar met 21.000 toe. In een jaar tijd kwamen er in totaal 128.000 banen bij (+1,2%). Het aantal banen groeit daardoor al ruim vijf jaar achter elkaar. Vanaf het tweede kwartaal van 2014 zijn er in totaal 958.000 banen bijgekomen, wat neerkomt op een groei van bijna 10%.

Meer specifiek kwamen er in de handel, vervoer en horeca in het derde kwartaal 10.000 nieuwe banen bij. Andere bedrijfstakken met een grote banengroei waren de zorg (8.000), het onderwijs (5.000) en de bouwnijverheid (4.000).

De werkgelegenheid groeit ook in 2019 gestaag door, want het aantal werkzame personen stijgt naar verwachting met 1,5%. Het UWV verwacht dat het aantal banen in Nederland de komende twee jaar stijgt naar een recordniveau. Er komen naar verwachting 318.000 banen bij, waarmee de teller in 2019 uitkomt op 10,5 miljoen banen. Volgens deze prognose groeit het aantal banen in 2018 en 2019 in vrijwel alle sectoren; alleen de financiële dienstverlening is een uitzondering want hier verdwijnen juist circa 8.000 arbeidsplaatsen. De sector uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling groeit met 75.000 banen het sterkst en wordt gevolgd door de zorg (+52.000), bouw (+35.000), horeca (+33.000) en informatie en communicatie (+31.000).

- Bron: CBS (2019, 14 november). Bbp groeit met 0,4 procent in derde kwartaal 2019.
- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.
- Bron: UWV (2018, 1 juni). UWV: Nog nooit zoveel banen in Nederland.

Grootste stijging cao-lonen in negen jaar

In het derde kwartaal van 2019 stegen de cao-lonen met 2,6%. Dit is de grootste loonstijging in tien jaar en hiermee werd het vorige, zeer recente record (2,2% in Q1 2019) alweer verbroken.

De lonen stegen het minst in de sector gesubsidieerde instellingen, namelijk met 2,1%; In de sectoren particuliere bedrijven en overheid stegen de lonen beide met 2,7%. Ingezoomd op de verschillende bedrijfstakken namen de lonen in de bouw met 4,0% het sterkst toe, gevolgd door de horeca (3,7%) en landbouw (3,0%). Anderzijds groeiende de lonen in het financiële dienstverlening (1,7%) en energievoorziening (1,4%) het minst.

De lonen groeien nog niet zo snel mee met de economie; het bedrag dat huishoudens vrij uit kunnen geven groeit niet mee op het tempo van de economie. Dit komt onder andere door de grote hoeveelheid flexwerkers, wat een drukkend effect heeft op de lonen van mensen met een vast contract. Omdat een groter deel van de werknemers flexibel werkt, zet dat ook de onderhandelingspositie van de vakbonden onder druk. En dat drukt op zijn beurt de loongroei weer. Ook zorgen toenemende concurrentie en robotisering ervoor dat de lonen de komende jaren slechts gematigd stijgen, anders dreigt de productie verplaatst te worden naar het buitenland, is de vrees.

- Bron: RTL Nieuws (2018, 29 maart). 'Lonen blijven laag door grote hoeveelheid flexwerkers'.
- Bron: CBS (2019, 4 april). Cao-lonen stijgen minder hard dan consumentenprijzen.
- Bron: CBS (2019, 3 oktober). In derde kwartaal grootste cao-loonstijging in 10 jaar.

Huishoudens profiteren van economische groei via verbeterde koopkracht

De particuliere consumptie neemt verder toe als gevolg van de toegenomen werkgelegenheid en koopkracht. Na een stijging van ongeveer 2% in 2018, stijgt de particuliere consumptie dit jaar met circa 2,5%. De consumptiegroei gaat ongeveer gelijk op met de stijging van het beschikbaar inkomen. Het inkomen uit arbeid neemt toe door meer werkgelegenheid en hogere lonen. De versnelling in 2019 is met name het gevolg van de hogere reële loonstijging en meer lastenverlichting. De effecten van de verhoging van het lage btw-tarief (van 6% naar 9%), hogere energieheffingen en de hogere nominale zorgpremie worden in 2019 meer dan tenietgedaan door verlagingen van de

inkomstenbelasting en sociale premies.

De koopkracht ontwikkelt zich ook licht positief. De koopkracht van de Nederlandse huishoudens stijgt in 2019 met gemiddeld 1,2%. De contractloonstijging (bedrijven) is daarbij 2,5%. Deze koopkrachtstijging is het gevolg van beleid (verlaging van directe belastingen en verhoging van toeslagen) en treedt op ondanks dat er geen reële loonstijging is. Volgend jaar loopt de koopkrachtstijging op tot 1,4%, vooral door de reële loonstijging als gevolg van de matige inflatie. Op de langere termijn verwacht het Centraal Planbureau (CPB) dat de koopkrachtgroei naar nul daalt. Dit komt doordat de beperkte stijging van de reële cao-lonen teniet wordt gedaan door hogere zorgpremies, lastenverzwaring in de loon- en inkomensheffing en hogere pensioenpremies. Gepensioneerden hebben nadeel van beperkte indexering en nominale verlaging van de aanvullende pensioenen. Samenhangend met ongewijzigde koopkracht en geringere werkgelegenheidsgroei zwakt de groei van de particuliere consumptie af tot 0,0 per jaar in 2022-2025.

- Bron: Centraal Planbureau (2018, 6 maart). Raming CEP 2018.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 19 juni). Juniraming 2019: Economische vooruitzichten.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 18 november). Middellangetermijnverkenning 2022-2025.

Groei uitzendbranche neemt af

Waar de uitzendbranche in eerdere kwartalen nog de belangrijkste banenmotor was, is dat begin 2019 niet meer het geval. In het derde kwartaal daalde het aantal banen bij de uitzendbureaus met 6.000. In de drie kwartalen van 2019 is het aantal banen in deze bedrijfstak met 15.000 gedaald. Ter vergelijking, in 2018 kwamen er in de eerste drie kwartalen nog 24.000 banen bij en in 2017 zelfs 57.000. Toch telt de branche nog altijd 822.000 banen, oftewel 10% van alle werknemersbanen. Uitzendbureaus, arbeidsbemiddelaars en payrollbedrijven boekten het afgelopen kwartaal een omzetgroei van 7,6% ten opzichte van een kwartaal eerder. Ondanks deze forse groei liggen de groeicijfers wel lager dan in de afgelopen twee kwartalen, waarin telkens een omzetgroei van circa 11% werd geboekt. De belangrijkste oorzaken voor de teruglopende omzetgroei zijn de economische conjunctuur, arbeidsmarktkrapte en de veranderende aard van het werk. Ten eerste is de uitzendbranche vroegcyclisch en wordt de sector beschouwd als een voorspeller van de vraag naar arbeid. Dankzij de aantrekkende economie van de afgelopen jaren steeg de omzet van de uitzendbranche mee, maar de afgenomen economische groeiverwachtingen voor 2019 en 2020 leiden tot een afzwakkende groei van de branche.

Daarnaast kampen diverse sectoren met een groeiend personeelstekort. Anno nu stelt één op de vier bedrijven dat zij worden belemmerd door een tekort aan arbeidskrachten, met grote verschillen tussen sectoren. Zo ligt het aantal bedrijven dat met een personeelstekort kampt in de delfstoffenwinning op slechts 7,4%, terwijl de zakelijke dienstverlening (44,1%), horeca (34,8%) en ICT (33%) kampen met forse tekorten. Door de krapte op de arbeidsmarkt nemen bedrijven weer vaker personeel aan in vaste dienst, waardoor de groei voor de uitzendbranche afneemt. Bovendien kampt de flexbranche zelf ook met de krappe arbeidsmarkt, waardoor het moeilijker is om personeel te vinden. De uitzendbranche kampt daardoor zelf met de grootste tekorten, want 54,2% van de ondernemers stelt te worden belemmerd door een tekort aan personeel. Ook de komende periode lijken de tekorten de verdere groei van het aantal uitzendbanen, uitzenduren én de sectorale omzet te beperken.

Ten slotte heeft ook de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) per 1 januari 2020 impact op de branche. Met deze wet wordt flexibel personeel duurder, wat de hele branche – maar met name payroll – raakt. Vooral payrollkrachten worden duurder doordat ze dezelfde rechten krijgen als werknemers in vaste dienst. Aangezien de behoefte aan flexibel personeel niet verdwijnt is de kans groot dat er een verschuiving in de vraag plaatsvindt van payroll naar uitzenders en/of zzp'ers.

- Bron: CBS (2019, 30 mei). Omzet zakelijke dienstverlening 6,8 procent hoger.
- Bron: CBS (2019, 15 augustus). Kwart bedrijven ervaart personeelstekort.
- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap

Hoofdstuk 2: Krimp beroepsbevolking

Toenemende vergrijzing in Nederland

Het aandeel ouderen in de Nederlandse bevolking neemt toe; Nederland vergrijst. In Nederland is nu ongeveer één vijfde van de bevolking 65-plus, maar dit aandeel groeit naar 23% in 2030 en bijna 26% in 2060. Dit is ten eerste toe te schrijven aan de stijging van de levensverwachting, welke vanaf de jaren '50 vrijwel continue is gestegen. Daarnaast is ook de vruchtbaarheid (het aantal kinderen per vrouw van 15 tot 50) op een structureel lager niveau komen te liggen waardoor er steeds minder kinderen worden geboren. Ten derde heeft ook de naoorlogse *babyboom* (1946–1955) een effect op de vergrijzing en leidt deze tot een versnelde toename van de grijze druk.

Onder 'grijze druk' wordt de verhouding tussen 20–65-jarigen en 65-plussers verstaan. De grijze druk neemt al vanaf 1950 vrijwel continue toe; in 1950 bedroeg deze nog 14%, terwijl deze in 2015 al op bijna 30 procent lag. Naar verwachting zal de grijze druk toenemen tot ruim 50% in 2040 en daarna structureel op dit hoge niveau blijven.

- Bron: CBS (2017). De Nederlandse economie. *Vergrijzing en de Nederlandse economie*.

Vergrijzing op de werkvloer: aandeel 55-plussers hard gestegen

Alle ouderen, ongeacht geslacht, opleidingsniveau of afkomst, werken langer door. Dit komt enerzijds door regelgeving (o.a. afschaffen van de VUT-regeling en verhoging van de AOW-leeftijd), maar ook doordat de huidige ouderen gezonder zijn en gemiddeld een hogere levensverwachting hebben.

Ouderen werken hierdoor tot op hogere leeftijd door, waardoor de arbeidsparticipatie toeneemt en naar verwachting zal de arbeidsparticipatie onder ouderen verder groeien als de stijgende levensverwachting aanhoudt. Zo was de gemiddelde leeftijd waarop werknemers met pensioen gaan in 2002 60 jaar en ruim 8 maanden, in 2014 63 jaar en 10 maanden en in 2018 al 65 jaar. De participatie nam tussen het eerste kwartaal van 2014 en het derde van 2019 sterk toe bij 55- tot 65-jarigen, van 59 naar 69,7%.

Het aantal oudere werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt is tussen 2003 en 2016 bijna verdubbeld. Van de 4 miljoen 55- tot 75-jarigen werken nu bijna 1,6 miljoen mensen, wat betekent dat 19% van alle Nederlanders met een betaalde baan nu 55-plusser is. (In 2003 was dit nog slechts 11%). De verdubbeling kan enerzijds deels worden verklaard door de vergrijzing, want in 2003 telde Nederland 3 miljoen mensen tussen de 55 en 75 jaar en vorig jaar waren dat er al 4 miljoen. Anderzijds hebben ouderen ook vaker betaald werk; de netto-arbeidsparticipatie nam tussen 2003 en 2016 toe van 27,2% naar 39,7%.

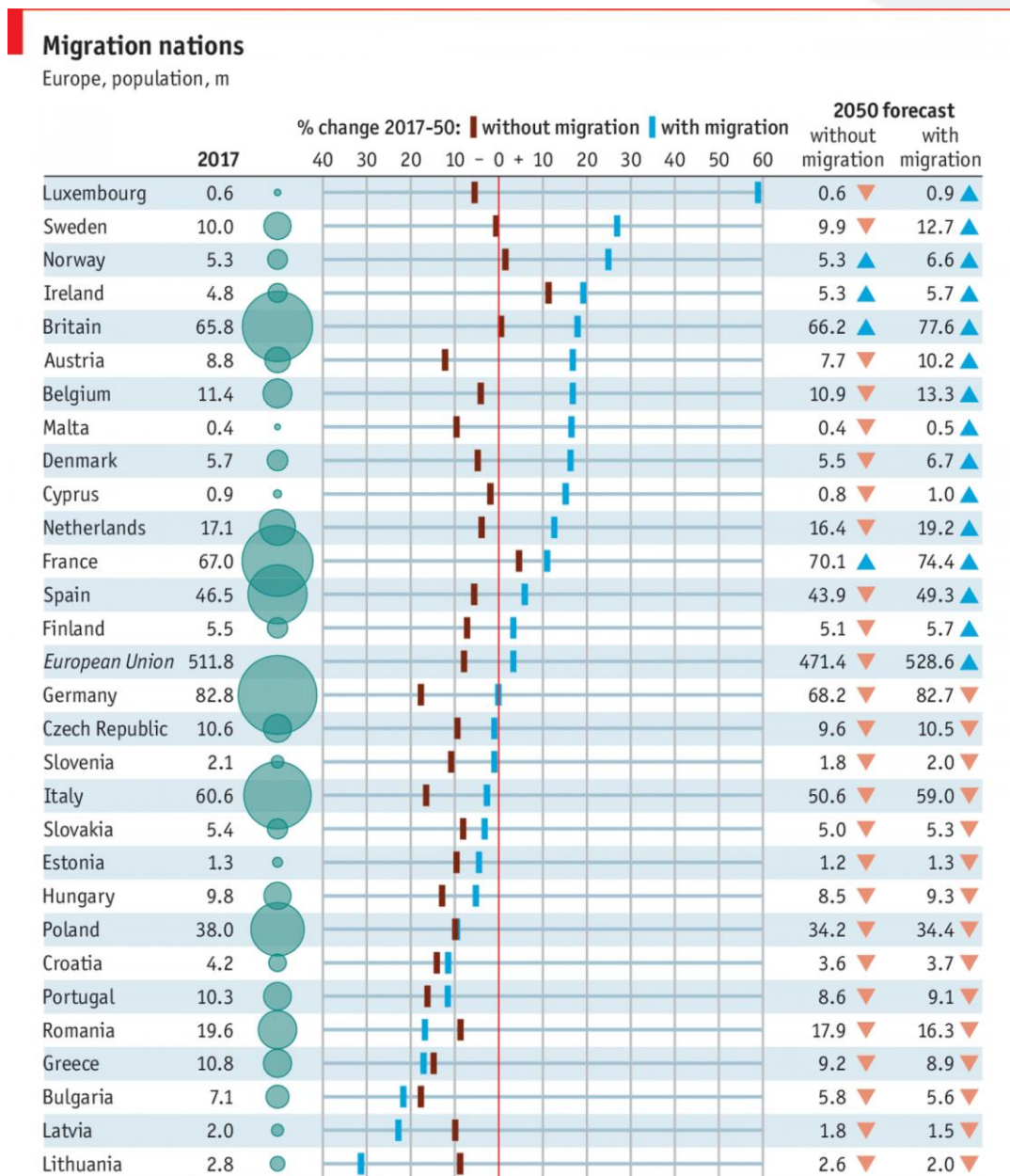
Van alle beroepsgroepen is die van bibliothecarissen en conservatoren het meest vergrijsd. Daarin was vorig jaar de helft van de werknemers 55 jaar of ouder. Ook buschauffeur en trambestuurder zijn beroepen met veel oudere werknemers en ook het lerarenkorps vergrijst. In 2003 was 11% van de basisschoolleraren 55 jaar of ouder, maar in 2017/ was dat al 21%. Die vergrijzing is vooral groot bij mannen, want ruim één op de drie leerkrachten is al 55 jaar of ouder. Het minst vergrijsd zijn de militairen en bakkers, want hier is respectievelijk 4 en 5 procent 55 jaar of ouder.

- Bron: CBS (2017, 14 oktober). Tweemaal zoveel 55-plussers op de werkvloer als in 2003.
- Bron: CBS (2018, 25 april). Een op de vijf leraren in basisonderwijs is 55 plus.
- Bron: CBS (2019, 23 november). Toename aantal werkenden vooral bij 55-plussers.
- Bron: RTLZ (2017, 14 oktober). Vergrijzing op de werkvloer: aandeel 55-plussers hard gestegen.
- Bron: Centraal Planbureau (2018, 20 december). CPB Notitie: Arbeidsparticipatie.

Grote vergrijzing in Europa zorgt voor noodzaak aan migranten

De afgelopen decennia is het geboortecijfer in Europa fors afgenomen. Dit leidt ertoe dat de (beroeps)bevolking van veel Oost-Europese landen, maar ook Duitsland, de komende decennia flink terug gaat lopen. Migrantten zijn daarom essentieel voor landen om hun beroepsbevolking op niveau te houden. Ter indicatie: zonder migrantten zou de bevolking van Duitsland met 18% afnemen. Voor Oost-Europese en Zuid-Europese landen is er naar inschatting van de Europese Unie geen houden meer aan. Zie hiervoor onderstaand overzicht. Feit dat de vergrijzing zo hard toeslaat in andere Europese landen betekent dat de concurrentie om arbeidsmigrantten aan te trekken en te behouden internationaal verder toeneemt. Goede behandeling en omgang met migrantten is dus essentieel om de beroepsbevolking op peil te houden.

- Bron: The Economist (2017, 12 juli). Why Europe needs more migrants.



Source: Eurostat

Economist.com

Daling verhouding niet-werkenden ten opzichte van werkenden

Vergrijzing betekent niet alleen dat het aantal 65-plussers naar verhouding toeneemt, want ook binnen de groep 25 tot 65-jarigen neemt de gemiddelde leeftijd toe. Gezien het verloop van de arbeidsparticipatie naar leeftijd (het aandeel werkenden op het betreffende deel van de bevolking ligt voor 25 tot 55-jarigen op circa 80%, maar neemt vanaf 55 jaar af met de leeftijd) zal dit een verhogend effect hebben op de verhouding niet-werkenden/werkenden. Indien de arbeidsparticipatie naar leeftijd niet wijzigt, zal het percentage werkenden op de totale bevolking dalen van bijna 50% begin 2017 naar 44% in 2040.

- Bron: CBS (2017). De Nederlandse economie. *Vergrijzing en de Nederlandse economie*.

Bevolking tussen 15 en 74 daalt tussen 2022 en 2025

In de periode tussen 2022 en 2025 daalt de bevolking in de leeftijdscategorie 15-74 jaar door vergrijzing voor het eerst. De bevolking van 15 tot en met 74 jaar daalt 0,1% per jaar in 2022-2025. Door een toename van de bevolking van 75 jaar en ouder neemt de totale bevolking wel toe in 2022-2025, met 0,4% per jaar. Ondanks de daling van de bevolking in de leeftijdscategorie 15-74 jaar neemt het arbeidsaanbod nog toe, dankzij een verdere groei van de arbeidsparticipatie, maar de toename is kleiner dan in de voorgaande periode. De toename is 0,4% per jaar in 2022-2025, tegen 1,1% per jaar in 2018-2021.

- Bron: Centraal Planbureau (2019, 18 november). Middellangetermijnverkenning 2022-2025.

Toename aantal werkenden vooral bij 55-plussers

In het derde kwartaal van 2019 waren er circa 9 miljoen personen met betaald werk, 106.000 meer dan eind 2018. Ruim 60% van die groei komt voor rekening van de 45- tot 75-jarigen. De arbeidsdeelname in de jongere leeftijdsgroepen is in de eerste drie kwartalen van 2019 niet of nauwelijks toegenomen, maar bij 45-plussers is dat nog wel het geval. Vooral het aantal werkende 55- tot 65-jarigen en 65-plussers stijgt de laatste jaren sterk. In het eerste kwartaal van 2014 was het aantal werkende 55- tot 65-jarigen net geen 1,3 miljoen, in het derde kwartaal van 2019 ruim 1,6 miljoen. Werkende 65-plussers groeiden in aantal van 178.000 in het eerste kwartaal van 2014 naar 265.000 in het derde kwartaal van 2019.

- Bron: CBS (2019, 23 november). Toename aantal werkenden vooral bij 55-plussers.

Potentiële beroepsbevolking krimpt op lange termijn

De bevolking in Nederland blijft de komende decennia toenemen; verwacht wordt dat er tot 2050 ruim 1,1 miljoen mensen bijkomen. Het aantal 75-plussers zal met 1,6 miljoen toenemen, terwijl het aantal jongeren stabiel blijft. De krimp zit vooral bij de 40- tot 70-jarigen, wat betekent dat de potentiële beroepsbevolking tot 2050 met een ruim een half miljoen zal afnemen. Dit kan leiden tot krapte op de arbeidsmarkt, waardoor bedrijven niet voldoende werknemers kunnen aantrekken, wat ten koste kan gaan van de economische groei. Tot 2021 neemt de potentiële beroepsbevolking echter eerst nog toe met een kwart miljoen mensen tot 13 miljoen en pas daarna zet de krimp in.

- Bron: CBS (2015, 13 mei). Zal vergrijzing leiden tot een tekort aan arbeidskrachten?

Groeiende migratie verantwoordelijk voor merendeel bevolkingsgroei

De Nederlandse bevolking groeide in de eerste helft van 2019 sneller dan in dezelfde periode vorig jaar, want er kwamen bijna 46.000 inwoners bij. Dit komt vooral door migratie, maar ook het aantal sterfgevallen was kleiner dan in de eerste helft van 2018. In het eerste halfjaar was de natuurlijke aanwas (geboorte minus sterfte) verantwoordelijk voor een groei van 5.000 inwoners, terwijl migratie

leidde tot een bevolkingsgroei van liefst 41.000 inwoners. Het aantal immigranten steeg in de eerste helft van 2019 tot bijna 113.000 terwijl slechts 72.000 Nederlanders emigreerden.

Vooraf het aantal migranten uit Europa nam toe; van ruim 14.000 in de eerste helft van 2018 naar bijna 21.000 in de eerste helft van 2019. Poolse migranten vormen hierbinnen nog altijd de grootste groep. Per saldo kwamen er deze zes maanden namelijk 5.500 Poolse inwoners bij. De immigratie nam namelijk toe naar ruim 13,5.000 terwijl de emigratie gedurende deze periode 8.000 bedroeg.

- Bron: CBS (2019, 31 juli). Immigratie in eerste helft 2019 toegenomen

Moederschap verder uitgesteld; arbeidsparticipatie omhoog

Vooraf jonge vrouwen krijgen tegenwoordig naar verhouding minder kinderen dan enkele jaren geleden; zij zijn het moederschap weer verder gaan uitstellen. In vier jaar tijd is de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen hun eerste kind krijgen gestegen van 29,4 naar 29,8 jaar.

Anderzijds stoppen vrouwen die kinderen krijgen nog zelden met werken; zij zijn bijna even vaak aan de slag als kinderloze vrouwen van dezelfde leeftijd. Tot begin deze eeuw stopten vrouwen tussen 30 en 34 nog relatief vaker – al dan niet tijdelijk – met werken, maar deze zogeheten ‘kinderdip’ is vrijwel verdwenen. Vrouwen blijven aldus vaker doorwerken dan vroeger, maar maken gemiddeld wel minder uren (gemiddeld 25 per week) dan kinderloze vrouwen (35 uur per week).

- Bron: CBS (2018, 2 januari). Ruim 100 duizend inwoners erbij in 2017.
- Bron: Centraal Planbureau (2018, 20 december). CPB Notitie: Arbeidsparticipatie.

Verschillen in consumptiepatronen tussen leeftijdscategorieën

Naast het effect van vergrijzing op de verhouding tussen het aantal niet-werkenden en werkenden zijn er ook nog andere effecten op de ontwikkeling van de economie. Een bevolking met een hoger aandeel ouderen blijft consumeren en investeren, maar doet dit namelijk in een andere mate- en in andere categorieën dan een gemiddeld jongere bevolking. Tot 55 jaar nemen de bestedingen van huishoudens namelijk toe, waarna ze beginnen aan een daling. Dit is in lijn met de ontwikkeling van de inkomens. De bestedingen als percentage van het besteedbaar inkomen nemen boven de 65 jaar wel toe. Relatief gezien besteden huishoudens met een hoofdkostwinner boven de 65 jaar dus meer. Dat komt doordat het inkomen sterker daalt dan de bestedingen.

Naarmate de leeftijd van de hoofdkostwinner toeneemt, besteden huishoudens relatief meer aan voedings- en genotmiddelen. Deze stijging verandert in een daling tussen de leeftijd van 65 en 75 jaar. Bestedingscategorieën waarvan het aandeel in de totale bestedingen onafgebroken stijgt met de leeftijd, zijn woninginrichting (stoffering en huishoudelijke apparaten), gezondheid en goede doelen. Anderzijds geven huishoudens in de oudere leeftijdsgroepen naar verhouding veel minder uit aan onderwijs, kleding en restaurants en hotels.

- Bron: CBS (2017). De Nederlandse economie. *Vergrijzing en de Nederlandse economie*.

Toenemende urbanisatie; versterkte krimp in landelijke regio's

De bevolking van de vier grote steden zal de komende decennia sterk blijven groeien. Ook de meeste middelgrote gemeenten zullen in inwoneraantal groeien, terwijl veel kleinere, perifeer gelegen gemeenten in inwoneraantal zullen krimpen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de versterkte migratie vanuit het platteland naar de stad en doordat het merendeel van de buitenlandse migranten zich in de steden vestigt. Landelijke regio's krijgen hierdoor te maken met versterkte bevolkingskrimp.

- Bron: PBL/CBS (2016). Regionale bevolkings- en huishoudensprognose 2016–2040.

Hoofdstuk 3: Krapte arbeidsmarkt

Ondanks lichte stijging blijft werkloosheid historisch laag

Dankzij de banengroei daalde de werkloosheid de afgelopen jaren sterk. In april 2019 werd het nieuwste record bereikt; toen telde Nederland slechts 300.000 werklozen. Het aantal werklozen daalde in het eerste kwartaal van 2019 met 14.000 ten opzichte van een kwartaal eerder, waardoor het werkloosheidspercentage in mei 2019 met 3,4% voor het eerst lager dan het laagste niveau vlak voor het uitbreken van de crisis in 2008.

De afgelopen tijd is de werkloosheid echter licht gestegen. Voor het eerst in 5,5 jaar nam het aantal werklozen kwartaal op kwartaal toe. Het aantal werklozen is in het derde kwartaal van 2019 namelijk met 14.000 toegenomen tot 319.000. Deze toename komt grotendeels doordat mensen naar een baan zoeken. Potentiële werknemers die recent naar een baan hebben gezocht, worden namelijk ook als werkloos gezien; mensen die ervoor kiezen om niet te werken en na verloop van tijd werk gaan zoeken worden namelijk geregistreerd als werkloos. Tegenover de 141.000 personen die in het derde kwartaal van 2019 toetraden tot de arbeidsmarkt en geen baan vonden, stonden 110.000 werklozen die zich terugtrokken van de arbeidsmarkt. Hierdoor steeg het aantal werklozen met 31.000, de zogeheten netto-instroom vanuit de niet-beroepsbevolking.

Ook neemt de daling van de werkloosheid af doordat de Nederlandse arbeidsmarkt tegen zijn grenzen aanloopt; de werkloosheid kan niet veel verder meer omlaag en de capaciteit raakt steeds meer benut, waardoor de werkloosheid op termijn stabiliseert. De matiging van de economische groei betekent namelijk dat de werkloosheid volgend jaar licht oploopt, tot 3,7% van de beroepsbevolking, na vijf jaar achtereenvolgend gedaald te zijn.

- Bron: CBS (2019, 14 mei). Krapte arbeidsmarkt neemt verder toe.
- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.
- Bron: CPB (2018). Macro-economische verkenning 2018. *Economie floreert, krapere arbeidsmarkt*.
- Bron: Centraal Planbureau (2019, 19 juni). Juniraming 2019: Economische vooruitzichten 2019 en 2020.

Arbeidsparticipatie naar recordhoogte

Waar het werkloosheidspercentage op een nieuw laagterecord uitkomt, steeg de arbeidsparticipatie eind 2018 juist naar een nieuw hoogtepunt. In 2018 was de netto-arbeidsparticipatie bijna 68%, vrijwel net zo hoog als het hoogste jaarcijfer vóór het uitbreken van de crisis in 2008. In augustus 2019 steeg de netto-arbeidsparticipatie zelfs tot 71,2%. Het percentage mensen van 15 tot 75 jaar met betaald werk was niet eerder zo hoog. Vooral 45-plussers zijn steeds vaker op de arbeidsmarkt: in maart 2009 werkte 56,7% of was op zoek naar werk en beschikbaar daarvoor; in augustus 2019 was dat 60,9%. De 45-minners zijn minder vaak op de arbeidsmarkt; bij de 15-tot 25-jarigen was de bruto-arbeidsparticipatie in maart 2009 70,9% en in augustus 2019 69,9%. Bij de 25- tot 45-jarigen ging het ruim tien jaar geleden om 89,8% en nu was dat 88,2%.

- Bron: CBS (2019, 21 februari). Arbeidsdeelname in januari verder toegenomen.
- Bron: CBS (2019, 19 september). Werkloosheid gestegen naar 3,5 procent.

Opnieuw recordaantal openstaande vacatures

Het aantal openstaande vacatures stijgt al circa zes jaar aan één stuk en bereikte dit kwartaal een nieuwe recordhoogte. Het aantal openstaande vacatures steeg in het derde kwartaal van 2019 opnieuw naar een record, namelijk 288.000 (4.000 meer dan een kwartaal eerder). In het derde kwartaal ontstonden er 316.000 nieuwe vacatures en er werden er 312.000 vervuld. Niet eerder zijn er in een kwartaal zoveel vacatures vervuld. Sinds het tweede kwartaal van 2018 ligt het aantal

vacatures hoger dan voor de crisis. Er zijn nu ruim driemaal zo veel vacatures als op het dieptepunt in 2013.

De meeste openstaande vacatures zijn er in de handel (57.000), zakelijke dienstverlening (48.000) en zorg (39.000). In de zakelijke dienstverlening nam het aantal vacatures in het derde kwartaal het meest toe, met 2.000. In zeven bedrijfstakken nam het aantal vacatures iets af, waarbij het openbaar bestuur met afname van 1.000 de grootste afname noteert.

Bij drie van de veertien bedrijfstakken heeft het aantal openstaande vacatures een nieuw hoogtepunt bereikt. Dit geldt voor de handel, de zorg en de informatie en communicatie. In de financiële dienstverlening is het beeld totaal anders: daar bedraagt het aantal vacatures nu minder dan de helft van de aantallen vacatures van voor de economische crisis.

- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.

Licht afname spanning arbeidsmarkt

Als gevolg van de toename van het aantal vacatures is de spanning op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren fors opgelopen. In het tweede kwartaal van 2019 waren er gemiddeld 93 vacatures per 100 werklozen, maar de spanning is in het derde kwartaal iets afgenomen naar gemiddeld 90 vacatures per 100 werklozen. De arbeidsmarkt is hierdoor nog altijd gespannen, maar de trend wijst op een afkoeling. Het lijkt erop dat we in 2020 naar een normale, meer evenwichtige arbeidsmarkt gaan.

- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.
- Bron: Flexmarkt (2019, 25 november). Arbeidsmarkt balanceert op kantelpunt.

Aanhoudende spanning op de arbeidsmarkt

Vanwege het snel oplopende aantal vacatures steeg de vacaturegraad (het aantal vacatures per duizend banen van werknemers) de afgelopen periode fors. De vacaturegraad nam in het derde kwartaal van 2019 iets af, van 34 naar 33. Dit verhoudingsgetal geeft aan hoeveel vacatures er zijn per duizend werknemersbanen. De vacaturegraad is nu weer gelijk aan die van het eerste kwartaal van 2019. Hiermee blijft deze graadmeter hoger dan de hoogste stand die eerder in 2007 en 2008 werd genoteerd (toen 32 vacatures per duizend werknemersbanen). Wanneer wordt gekeken naar de verschillende bedrijfstakken, blijkt dat de ICT al circa 5 jaar de hoogste vacaturegraad kent. Eind september waren er in de ICT 66 vacatures per duizend banen, De sector wordt gebold door de bouw (55 vacatures per duizend banen) en horeca (51). De vacaturegraad is met 14 vacatures per duizend banen van werknemers wederom het laagst in het onderwijs.

Bovendien leidde het oplopende aantal vacatures in combinatie met het dalende aantal werklozen in het derde kwartaal tot een toegenomen spanning op de arbeidsmarkt. Tegenover elke openstaande vacature staan momenteel gemiddeld 1,3 werkzoekenden. De spanning is daarmee gelijk aan de piek van begin 2018, toen er ook 1,3 werklozen waren per vacature.

Deze cijfers duiden erop dat er voor het eerst sinds 2008 weer sprake van een relatief gespannen arbeidsmarkt. De mate van 'spanning' volgt uit de balans tussen vraag naar extra arbeid en het beschikbare aanbod hiervan. De spanningsmeter van het CBS loopt al sinds 2014 op en deze geeft sinds het vierde kwartaal van 2017 voor het eerst in negen jaar de kwalificatie 'gespannen arbeidsmarkt' aan.

- Bron: CBS (2018, 14 november). Werkgelegenheid groeit ook in derde kwartaal.
- Bron: CBS (2018, 24 december). Economisch beeld vrijwel onveranderd.
- Bron: CBS (2019, 14 februari). Spanning arbeidsmarkt naar nieuw hoogtepunt.
- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.

Uiteenlopende mate van krapte per sector

In het derde kwartaal van 2019 werd ongeveer een kwart van de bedrijven in het niet-financiële bedrijfsleven bij het uitoefenen van bedrijfsactiviteiten belemmerd door een tekort aan personeel. Het aantal bedrijven dat hiervan melding maakt is in de afgelopen periode fors gegroeid, want begin 2016 benoemde nog minder dan 5% van de bedrijven een tekort aan arbeidskrachten als belemmering. Per sector loopt de mate van krapte sterk uiteen. In de zakelijke dienstverlening (44,1%), horeca (34,8%) en ICT (33%) meldde meer dan één op de drie van de ondernemers dat de bedrijfsactiviteiten worden belemmerd door een tekort aan arbeidskrachten. In de delfstoffenwinning werd personeelstekort het minst genoemd (7,4%) als belemmering. Tot 2015 had de delfstoffenwinning nog het meeste last van personeelstekorten, maar sterk gedaalde olieprijsen en het dichtdraaien van de gaskraan hebben er mede toe geleid dat de delfstoffenwinning wat personeelstekort betreft van koploper inmiddels rode lantaarndrager is geworden.

- Bron: CBS (2019, 14 november). Meer werklozen, maar arbeidsmarkt blijft krap.

Vacatures steeds moeilijk te vervullen; lijst met krapteberoepen groeit

“Door de groeiende economie zal de krapte op de arbeidsmarkt alleen maar toenemen, waardoor er steeds meer zogenoemde ‘krapte-beroepen’ ontstaan”, zo verwacht het UWV. Bijna de helft van de vacatures (45%) is volgens werkgevers moeilijk te vervullen. En de krapte op de arbeidsmarkt houdt nog wel even aan. Er komen zelfs steeds meer krapteberoepen bij; het lijstje van beroepen met moeilijk vervulbare vacatures neemt met de maand toe. Op de kraptelijst van UWV staan veel bekende tekortberoepen, zoals metselaars, elektriciens, cnc-verspaners, programmeurs, verzorgenden, verpleegkundigen, vrachtwagenchauffeurs en leraren. Maar in 2019 zijn er voor het eerst ook moeilijk vervulbare vacatures in een aantal nieuwe segmenten: veiligheid, verkoop, juridisch en overheid. Denk hierbij o.a. aan douanedeclaranten, beleidsmedewerkers ruimtelijke ordening. Er is vooral een tekort aan mensen met specifieke kennis en vaardigheden. In ruim de helft van de gevallen gaat het om beroepen waarvoor vakmensen met een middelbare beroepsopleiding worden gevraagd.).

- Bron: UWV (2019, 6 september). Moeilijk vervulbare vacatures. Landelijk overzicht van beroepen.
- Bron: UWV (2019, 6 september). UWV: bijna helft vacatures volgens werkgevers moeilijk te vervullen

Nederlandse CEO's bezorgd over krapte op de arbeidsmarkt

Het optimisme over de economie onder Nederlandse CEO's blijft groeien, maar ze zijn tegelijkertijd wel bezorgd over het aantrekken van gekwalificeerde medewerkers, zo blijkt uit onderzoek van PwC onder 1.293 bestuursvoorzitters uit 85 landen.

Net als zijn buitenlandse collega toont de Nederlandse CEO zich van een opgewekte kant, want ruim twee derde verwacht de komende twaalf maanden economische groei. Maar zorgen zijn er ook; één van de prominentste zorgpunten is de vraag of zij in de toekomst de juiste mensen kunnen vinden. Driekwart maakt zich zorgen over het aantrekken van voldoende geschikt personeel. CEO's ervaren vooral een tekort aan mensen met digitale vaardigheden en kennis van technologie en stellen dat de dreigende arbeidsmarktkrapte de groei van Nederland in gevaar brengt.

- Bron: PWC (2017). PWC's 21ste CEO Survey: Nederlandse uitkomsten.

Hoofdstuk 4: MOE-landers

Meer personen uit Midden- en Oost-Europa aan het werk in Nederland

Eind 2015 waren er 855.000 migranten in Nederland die afkomstig waren uit de (kandidaat-) lidstaten van de Europese Unie, liefst 40.000 meer dan eind 2013. In dezelfde periode steeg het aantal werknemers in Nederland dat afkomstig is uit Bulgarije van 3.000 naar 8.000 en het aantal Roemeense werknemers groeide van 6.000 naar 13.000. (Sinds 2014 kunnen Bulgaren en Roemenen zonder vergunning in Nederland komen werken.) Ondanks de groei uit deze landen waren in 2015 verreweg de meeste buitenlandse werknemers - 156.000 - afkomstig uit Polen.

Ruim een derde (35 procent) van alle migranten kwam uit de Midden- en Oost-Europese lidstaten. Voor het overgrote deel zijn dat Polen (205.000), op grote afstand gevolgd door Bulgaren (24.000) en Roemenen (22.000). Bijna drie kwart van de migranten uit Midden- en Oost-Europa had eind 2015 een baan als werknemer of als zelfstandige.

Let op: onbekend is hoeveel EU-migranten zonder werk in Nederland verblijven die niet zijn ingeschreven. Doordat deze groep buiten beschouwing blijft, kan het percentage werkenden in deze analyse hoger uitvallen dan het in werkelijkheid is.

- Bron: CBS (2017, 3 februari). Meer personen uit Oost-Europa aan het werk in Nederland.

Bijna 180.000 banen vervuld door Polen

In 2017 werden ruim 838.000 banen vervuld door buitenlandse werknemers. Werknemers van Poolse herkomst vormen hiervan de grootste groep; zij bezetten bijna 180.000 banen en behoren tot de laagst betaalden. Daarnaast zijn vooral de beter betaalde Duitsers en Belgen goed vertegenwoordigd op de Nederlandse arbeidsmarkt. Van de 838.000 banen van buitenlandse werknemers werd bijna de helft vervuld door personen uit een EU-land. Bijna 424.000 banen, iets meer dan de helft, werden vervuld door werknemers met een herkomstland buiten de EU.

- Bron: CBS (2019, 4 april). Bijna 180 duizend banen vervuld door Polen.

Poolse arbeidsmigranten sterk geconcentreerd

Nederland telde in oktober 2019 195.000 inwoners met een Poolse migratieachtergrond. Dat is 1,1% van de bevolking. Ruim een derde zijn recente immigranten met een eerste-generatie Poolse migratieachtergrond (72.000) die zich tussen 2015 en oktober 2019 inschreven bij een Nederlandse gemeente. Deze recente immigranten wonen vooral in Brabant, Limburg, Flevoland en in de kop van Noord-Holland; allemaal gebieden met een sterk aanwezige land- en tuinbouw of procesindustrie. Dit bevestigt de regionale concentratie van arbeidsmigranten, waarbij zij zich vooral vestigen in regio's met sectoren waar de vraag naar flexarbeid groot is.

In absolute aantallen tellen Den Haag (5.500), Rotterdam (4.400) en Tilburg (2.900) de meeste recente immigranten met een Poolse migratieachtergrond. In Zeewolde, Steenbergen en Westland wonen relatief de meeste recente immigranten met een Poolse migratieachtergrond.

- Bron: CBS (2019, 30 oktober). Poolse en Syrische immigranten per gemeente.

MOE-landers van groot belang voor Nederlandse arbeidsmarkt

In 2016 waren in totaal 371.000 arbeidsmigranten uit MOE-landen actief als werknemer in Nederland. Samen vervulden zij in totaal 514.000 verschillende banen, waarvan 275.000 uitzendbanen (54%). Dit betekent dat 4,7% van alle banen in Nederland in 2016 werd vervuld door een arbeidsmigrant uit Midden- of Oost-Europa. In de praktijk komt dat neer op 1,4 baan per arbeidsmigrant uit de MOE-landen, tegenover 1,3 baan voor autochtone Nederlanders. Een deel van de arbeidsmigranten uit de MOE-landen verricht seizoensarbeid, waardoor ze relatief kortdurende arbeidsrelaties hebben en dus meerdere banen binnen hetzelfde jaar kunnen vervullen. Bovendien zijn het vaker kleine baantjes van

gemiddeld 0,3 fte, tegenover een gemiddelde van 0,48 fte voor een 'autochtone baan'. Hierdoor verrichten arbeidsmigranten ongeveer 3% van het werk van werknemers in Nederland, uitgedrukt in het totaal aantal arbeidsuren (fte). Per gewerkt uur lagen de verdiensten van arbeidsmigranten in 2016 lager dan gemiddeld, waardoor het aandeel in de totale loonsom uitkomt op 1,8%.

- Bron: SEO Economisch Onderzoek (2018). De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland.

Loonstijging Oost-Europa maakt arbeidsmigratie economisch minder interessant

Voor Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten wordt werken in Nederland steeds minder interessant. Door de economische groeispurt (jaarlijkse economische groei circa 4%), toenemende vergrijzing en de krapte op de arbeidsmarkt zijn de lonen de afgelopen jaren sterk gestegen. Dit is vooral te zien in Polen en Roemenië, want in 2018 stegen de lonen hier met 6% en 30%!

Naar verwachting blijven de lonen in Midden- en Oost-Europa toenemen en stijgen de salarissen richting het niveau van Nederland en andere West-Europese landen. Dit heeft grote gevolgen op de arbeidsmigratiestromen van Oost naar West. Omdat de lonen blijven convergeren, wordt het voor Oost-Europese arbeidsmigranten minder noodzakelijk om in het buitenland te werken en neemt de drijfveer om naar Nederland te komen af.

Bovendien ligt Nederland geografisch relatief ver van Oost-Europa af. Duitsland en Oostenrijk liggen veel dichterbij, zodat Oost-Europese arbeidsmigranten in het weekend gemakkelijker terug kunnen naar hun geboorteland. Onderzoek bevestigt dat in veel landen, waaronder Polen, de interesse afneemt om in een ander land te werken. Specifiek de migratie naar het Verenigd Koninkrijk neemt af, onder meer als gevolg van de Brexit, waardoor Duitsland het VK heeft verstoten als populairste EU-land onder Poolse arbeidsmigranten.

- Bron: ABN-AMRO (2019, 13 juni). Special: Arbeidsmigratie. Oost west, thuis best.
- Bron: BCG (2018). Decoding Global Talent 2018.
- Bron: Nu.nl (2019, 16 november). Poolse arbeidsmigrant verkiest Duitsland voor het eerst in jaren boven VK.
- Bron: Trouw (2019, 14 juni). De nieuwe Poolse arbeider is van een Filipijn.

Afname van het aantal arbeidsmigranten verwacht

Door de stijgende lonen in Midden- en Oost-Europa neemt het aantal arbeidsmigranten uit deze regio's dat zich in Nederland vestigt aldus de komende jaren geleidelijk af. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld reeds in een toename van het aantal 'vertrekkers'. Sinds enkele jaren groeit de groep vertrekkende Polen namelijk al; van bijna 11.000 in 2013 naar zo'n 15.000 in 2017.

Het is voor Nederlandse bedrijven steeds lastiger om met name Poolse arbeidsmigranten te behouden. De groeiende economie in Polen nodigt veel werkkrachten uit terug te keren, en dat stelt Nederlandse bedrijven voor een dilemma: de huisvesting en andere arbeidsomstandigheden verbeteren of de grens verleggen naar andere (Oost-Europese) landen, zoals Roemenië en Bulgarije. Werkgevers ondervinden aldus steeds vaker problemen bij het aantrekken van geschikt personeel en kijken daarom in toenemende mate ook naar bijvoorbeeld Aziatische landen om de personeelstekorten aan te vullen. Om de tekorten op de arbeidsmarkt aan te vullen en om in beeld te blijven bij arbeidsmigranten die wel de stap willen nemen om elders te gaan werken, zal Nederland moeten onderscheiden als aantrekkelijke bestemmingslocatie.

- Bron: ABN-AMRO (2019, 13 juni). Special: Arbeidsmigratie. Oost west, thuis best.
- Bron: BCG (2018). Decoding Global Talent 2018.
- Bron: Trouw (2019, 14 juni). De nieuwe Poolse arbeider is van een Filipijn.
- Bron: Volkskrant (2019, 27 juni). Agrariërs worstelen om Poolse werknemers vast te houden: 'Beter loon is niet langer genoeg'.

MOE-landers niet gelijk verdeeld over Nederland

Het aandeel 'MOE-landers' ligt doorgaans beduidend hoger in land- en tuinbouwgebieden. Van de Nederlandse gemeenten telt Den Haag met bijna 12.000 het hoogste aantal Poolse inwoners. Ten opzichte van het totaal aantal inwoners van een gemeente is Zeewolde de koploper met 4,3% Polen, gevolgd door Westland, Noordwijkerhout, Zundert en Maasdriel, met allemaal 3% of meer. Nederland telt verder relatief veel Polen in Noord-Limburg, de kop van Noord-Holland, het Westland en delen van Noord-Brabant. Naar verhouding wonen weinig Polen het oosten en noorden van het land.

- Bron: Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (2011). Factsheet MOE-landers. Discriminatie van 'MOE-landers'.
- Bron: CBS (2016, 13 juni). 150 duizend inwoners van Poolse herkomst.

Zelden verdringing op de arbeidsmarkt door migranten

Uit onderzoek blijkt dat er zelden sprake is van verdringing op de Nederlandse arbeidsmarkt door arbeidsmigranten. Ouderen en jongeren beschikken over andere vaardigheden en vullen elkaar op de arbeidsmarkt daarom juist aan. Dat geldt ook voor migranten, omdat ze vaak ander werk doen dan de mensen die al langer hier werken (willen doen): daardoor zijn ze vaker aanvullend dan vervangend.

- Bron: Sociaal en Cultureel Planbureau (2018, 31 oktober). In Nederland is nauwelijks sprake van verdringing op de arbeidsmarkt.

Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg

In 2011 schreven ruim 31.000 arbeidsmigranten zich in bij een Nederlandse gemeente. Eind 2016 was hiervan 59 procent weer uit ons land vertrokken. Ongeveer 3.000 arbeidsmigranten bleven korter dan een jaar in ons land; bijna 10% van de groep die in 2011 binnenkwam. In het tweede jaar vertrok de grootste groep arbeidsmigranten: 7.400. Vanaf 2013 nam het aantal vertrekkers jaarlijks af. Van de oorspronkelijke groep arbeidsmigranten waren ongeveer vier op de tien kenniswerker. De kennismigranten komen vooral uit India, de overige arbeidsmigranten met name uit Polen.

- Bron: CBS (2019, 4 april). Bijna 60 procent arbeidsmigranten binnen zes jaar weg

MOE-landers werkzaam in diversiteit aan economische sectoren

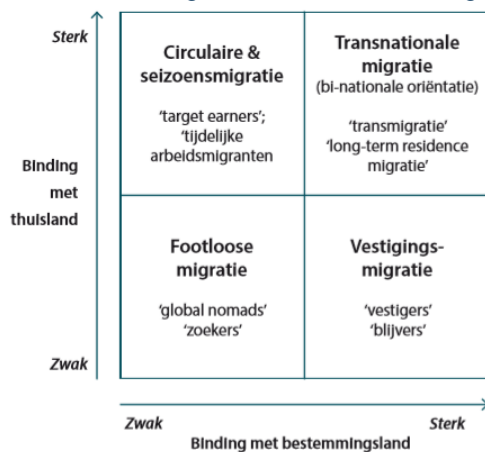
Het stereotype beeld heerst dat arbeidsmigranten vrijwel alleen in de landbouw werken. Hoewel veel banen in de landbouw worden ingevuld door arbeidsmigranten, zijn echter ook andere sectoren sterk afhankelijk van MOE-landers. De sectoren waar het aandeel arbeidsmigranten uit MOE-landen in het totaal aantal banen het grootst is, zijn de landbouw (26,4 procent van het totaal aantal banen), de uitzendsector (23,2% van alle uitzendbanen) en de overige zakelijke dienstverlening (20,4%). Deze top drie wordt gevolgd door de logistieke sector (4,5%), industrie (4,2%) en bouw (2,9%).

- Bron: SEO Economisch Onderzoek (2018). De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland.

Grote diversiteit tussen MOE-landers

Het gangbare beeld van Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in Nederland was lange tijd dat zij allemaal tijdelijk hier zijn om laagbetaald, onzeker werk te doen in de land- en tuinbouw en industrie. Dit eenzijdige beeld klopt slechts ten dele, zo blijkt uit meerdere onderzoeken (o.a. Dagevos et al. 2011; Engbersen et al. 2011 en 2013). Lang niet alle arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa passen in het stereotype beeld. Bovengenoemde studies tonen dat er onder Midden- en Oost-Europeanen veel meer diversiteit bestaat dan vaak wordt aangenomen: lang niet alle nieuwe arbeidsmigranten werken in de tuinbouw of doen ander ongeschoold werk en lang niet iedereen verblijft slechts tijdelijk in Nederland om hier te werken, want inmiddels is er ook een aanzienlijke (en toenemende) vestigmigratie vanuit Midden- en Oost-Europa in Nederland. Om hieraan recht te

doen, onderscheiden Engbersen et al. (2011; 2013) vier typen arbeidsmigranten op basis van de mate waarin migranten gebonden zijn met Nederland als bestemmingsland en anderzijds de mate waarin ze verbonden zijn met het herkomstland. Door beide dimensies op elkaar te leggen, kan een onderscheid gemaakt worden tussen vier patronen van arbeidsmigratie: circulaire migranten, vestigingsmigranten, transnationale migranten en footloose migranten (zie onderstaande figuur).



- Bron: Engbersen, G., Leerkes, A. S., Grabowska-Lusinska, I., Snel, E., en Burgers, J. (2013). On the differential attachments of migrants from Central and Eastern Europe: a typology of labour migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(6): 1-23.
- Bron: Engbersen, G., Jansen, J., Faber, M., Leerkes, A. en Snel E. (2014) Migratiepatronen in dynamisch perspectief. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Bron: Dagevos, J. (2011). Poolse migranten: De positie van Polen die vanaf 2004 in Nederland zijn komen wonen. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Verschillen tussen Polen, Bulgaren en Roemenen op het gebied van migratie en huisvesting

Veel Poolse migranten huren een huis via hun uitzendbureau, terwijl Bulgaren en Roemenen vooral in de particuliere sector huren. Voor Polen is werk en huisvesting nauw met elkaar verbonden; voor beiden zijn zij afhankelijk van hun werkgever. Voor de Roemeense en Bulgaarse migranten zijn persoonlijke contacten van groot belang bij het vinden van woonruimte; meer dan de helft van de Bulgaarse respondenten geeft aan woonruimte te vinden via vrienden of kennissen.

Een groot deel van alle drie de groepen respondenten woont in een huis met een gedeelde badkamer en keuken. Van de Poolse respondenten heeft 70% één of meerdere landgenoten anders dan familie of vrienden als huisgenoot. Voor de Roemenen is dit percentage 46%; 32% van de Roemenen woont samen met een partner. Voor de Bulgaren en Polen is dit respectievelijk 41% en 31%.

- Bron: Engbersen, G., Ilies, M., Leerkes, A. S., Snel, E. en Van der Meij, R. (2011). Arbeidsmigratie in vieren. Bulgaren en Roemenen vergeleken met Polen.

Arbeidsmigranten genieten slecht sociaal imago onder Nederlanders

Arbeidsmigranten genieten onder veel Nederlanders een slecht imago. Veelvoorkomende associaties met arbeidsmigranten zijn dat zij overlast veroorzaken, Nederlanders verdringen van de arbeidsmarkt en niet willen integreren. Ook op het gebied van huisvesting van arbeidsmigranten bestaat er weinig draagvlak onder burgers, vanwege hun angst voor overlast, het 'not in my backyard-effect' en het feit dat arbeidsmigranten voorrang zouden krijgen ten opzichte van 'eigen' inwoners. Veel huisvestingsprojecten stuiten daardoor op weerstand waardoor nieuwe projecten lastig van de grond komen.

- Bron: Kennisplatform Integratie & Samenleving (2015). Poolse arbeidsmigranten in Nederland en hun behoefte aan informatie en hulp.

Hoofdstuk 5: Lokale groei

Arbeidsmigranten nodig voor aantrekkelijk vestigingsklimaat

Arbeidsmigranten zijn van grote economische waarde voor de regio waarin zij werkzaam c.q. woonachtig zijn. Wanneer Nederland daarom onvoldoende investeert in voldoende verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten, dreigt de economische groei hier nadelige gevolgen van te ondervinden. Zo heeft het ten eerste een negatief effect op het vestigingsklimaat voor nieuwe bedrijven en omzet voor in de regio gevestigde bedrijven. De concurrentiepositie van de lokale economie loopt schade op en ondernemers, waaronder uitzendbureaus, lopen omzet mis doordat zij 'nee' moeten verkopen. Uit een inventarisatie van Expertisecentrum Flexwonen blijkt dat bedrijven reeds opdrachten mislopen, omdat ze te weinig arbeidsmigranten hebben en/of deze niet kunnen huisvesten.

- Bron: Expertisecentrum Flexwonen (2017). Tekort aan huisvesting zet economische groei onder druk.

Economisch verlies voor private en publieke sector

Wanneer de regio niet kan voorzien in voldoende fatsoenlijke huisvesting dan ontstaan er tevens nieuwe problemen. Het gebrek aan fatsoenlijke huisvesting zorgt er immers voor dat sommige arbeidsmigranten onder onmenselijke omstandigheden gehuisvest worden of wordt hen huisvesting aangeboden ver weg van de werklocatie. Dit is niet alleen geen goed werkgeverschap, het creëert ook onnodig woon-werk verkeer.

Bovendien worden inkomsten van arbeidsmigranten elders uitgegeven, waardoor de regio de facto nauwelijks profiteert. Jaarlijks gaat het hierbij om indicatief €2.632 consumptiewaarde per arbeidsmigrant. Bij een totaal aantal arbeidsmigranten van bijna 500.000, betekent dit dat jaarlijks indicatief bijna €1.500.000.000 (€1,5 miljard!) aan inkomsten van arbeidsmigranten elders uitgegeven wordt, waardoor de Nederlandse economie nauwelijks profiteert en dit bedrag aan economische consumptiewaarde voor de regionale economie verloren gaat.

Een direct effect van arbeidsmigratie is dat door de arbeidsmigranten productie wordt geleverd (die door schaarste of tekorten anders niet óf tegen hogere kosten zou zijn geproduceerd) en dat over die productie en over het inkomen dat de migranten verdienen, belasting wordt betaald. Ook de overheid profiteert aldus van arbeidsmigranten en de huisvesting hiervan.

- Bron: SEO (2012). De economische bijdrage van tijdelijke arbeidsmigratie.
- Bron: ABU/NBBU (2017). Flexmigranten in Nederland: Onderzoek 2016.
- Bron: SER (2009).

Forse economische waarde arbeidsmigranten

Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa vervulden in 2016 4,7% van het totaal aantal banen van werknemers in Nederland. Daarmee leveren arbeidsmigranten een substantiële bijdrage aan de productie in Nederland en daarmee aan het Nederlandse nationaal inkomen.

Meer specifiek droegen arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in 2016 ongeveer €11 miljard bij aan het nationaal inkomen van Nederland. Hiervan valt ongeveer €6 miljard onder lonen en premies voor de arbeidsmigranten zelf. De overige €5 miljard betreft de nettobijdrage aan het nationaal inkomen (toegevoegde waarde i.t.v. productie, belastingen en premies). De bijdrage aan het nationaal inkomen komt hiermee neer op ongeveer €300 euro per hoofd van de Nederlandse bevolking. Door de recente groei van het aantal arbeidsmigranten is de totale bijdrage aan het nationaal inkomen reeds fors gestegen tot indicatief €14 á €15 miljard anno 2019.

- Bron: SEO Economisch Onderzoek (2018). De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland.

Arbeidsmigratie vormt waardevolle kans voor ondernemers

Voor de werkgever is het effect van arbeidsmigratie in die zin positief dat hij baat heeft bij een ruimer arbeidsaanbod om goed gekwalificeerde of gemotiveerde mensen te kunnen aantrekken of om te kunnen voorzien in schaarste of tekorten. In Nederland maar ook breder in de EU gaat het bij arbeidsmigranten uit de EU vooral om laaggeschoold werk waarbij lage arbeidskosten een grote rol spelen. Bij arbeidsmigratie van buiten de EU en met name kennismigratie heeft de werkgever de mogelijkheid 'wereldwijd' te zoeken naar mensen met de juiste kwalificaties.

Daarnaast kunnen via migratie internationale netwerken ontstaan die positief uitwerken voor de economie en de werkgelegenheid. Dat laatste geldt met name in het geval van hoogopgeleide migranten (kennismigratie). Daarnaast kan (kennis)migratie bijdragen aan productiviteit en innovatie. Als migratie de inzet van goedkope arbeid tot doel heeft, is een implicatie hiervan dat arbeidsintensieve productietechnieken in stand kunnen blijven, wat kan betekenen dat op termijn een toename van de totale productiviteit achterblijft door minder inzet van kapitaal.

- Bron: Gijsberts, M. en Lubbers, M. (2013). Nieuw in Nederland: Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen.
- Bron: Kremer, M. (2013) Vreemden in de verzorgingsstaat: Hoe arbeidsmigratie en sociale zekerheid te combineren.

Huisvestingsproblematiek schaadt arbeidsmigranten en buurtbewoners

Naast economische verliezen voor uitzendbureaus en andere bedrijven, resulteert het tekort aan geschikte huisvesting van arbeidsmigranten ook sociaal-maatschappelijke problemen op. Ten eerste wordt de arbeidsmigrant gedupeerd door uitbuiting en slechte onderhouden huisvesting, doordat sommige organisaties en huisjesmelkers, veelal om financiële redenen, gebruikmaken van onwenselijke, malafide oplossingen om arbeidsmigranten toch te kunnen huisvesten. Ten tweede ontstaan ook ongewenste gevolgen voor de samenleving, zoals overlast voor omwonenden, verdringing en oplopende huurprijzen.

- Bron: NOS (2017, 10 oktober). Geen plaats voor arbeidsmigranten in Deurne: 'Maar we hebben ze wel hard nodig'.
- Bron: L.J.C. Hennissen, B.P.M. Verlegh (2017, 14 november). Position Paper huisvesting arbeidsmigranten.

Hoofdstuk 6: Huisvesting arbeidsmigranten

Drie typen verblijfsperiodes van arbeidsmigranten

Er zijn drie typen verblijfsperiodes van arbeidsmigranten. Dit heeft ook gevolgen voor huisvesting van arbeidsmigranten. De volgende verblijfsperiodes zijn algemeen geaccepteerd in Nederland:

1. *Short-stay*: arbeidsmigranten die hier tot 12 maanden verblijven. Voor de eerste opvang en voor de arbeidsmigranten die tijdelijk in Nederland blijven, geldt dat er behoefte is aan snelle vormen van tijdelijke huisvesting. Dit is vaak in de vorm van logies, en het is niet ongebruikelijk dat voorzieningen of kamers gedeeld worden met andere bewoners.
2. *Mid-stay*: arbeidsmigranten die hier vanaf 12 maanden verblijven, maar nog niet weten of ze zich hier permanent willen vestigen of die wel al besloten hebben dat ze zich hier willen vestigen maar nog géén reguliere huisvesting hebben gevonden. Tijdens deze periode ontstaat vaak de behoefte aan meer kwaliteit en privacy dan short stay.
3. *Long-stay*: arbeidsmigranten die zich hier permanent vestigen. Tijdens deze periode ontstaat de behoefte om te gaan wonen in een dorpskern of wijk en actief te gaan integreren en participeren in de Nederlandse samenleving.

Behoeften short stay- en long stay op het gebied van huisvesting lopen sterk uiteen

De meerderheid van de arbeidsmigranten is slechts tijdelijk in Nederland werkzaam (seizoensarbeid) en heeft daarom een voorkeur voor flexibele huisvestingsvormen voor korte duur (zogenaamde 'short stay'). Over het algemeen heeft deze groep geen behoefte aan het opbouwen van een lokaal bestaan, maar zijn zij vooral op zoek naar snel toegankelijke, sobere en goedkope woonruimte. Huisvesting vindt vaak plaats in de vorm van logies en het is niet ongebruikelijk dat voorzieningen of zelfs kamers worden gedeeld.

Mensen die langer verblijven zonder zich echt te vestigen zoeken vaak naar eenvoudige woonruimte die wat meer kwaliteit en privacy biedt ('mid stay'). Een ander deel van de arbeidsmigranten wil zich hier voor langere tijd vestigen ('long-stay'). Zij zullen hun weg moeten vinden op de woningmarkt en hebben als ingezetenen van EU-lidstaten dezelfde mogelijkheden als andere woningzoekenden.

- Bron: Lupi, T. & Visser, A. (2016). Huisvesting arbeidsmigranten: een zorg van iedereen?!! *Evaluatie experimentenprogramma huisvesting EU- arbeidsmigranten*.

Tekort aan 120.000 tot 150.000 fatsoenlijke verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten

Inmiddels verblijven er bijna 500.000 – vooral Oost-Europese - arbeidsmigranten in Nederland. Gezien de groeiende economie en toenemende arbeidskrachte in Nederland is de verwachting dat dit de komende jaren nog verder zal toenemen. Uit een inventarisatie van Expertisecentrum Flexwonen blijkt dat het tekort aan woonruimte voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa dit jaar verder oploopt naar 120.000 tot 150.000 plaatsen. In 2017 waren er nog zo'n 100.000 plekken te weinig. Door de groeiende economie en de verhitte woningmarkt is het tekort verder opgelopen.

Hoewel er momenteel een plan in uitvoering (verbonden aan de ondertekende intentieverklaring *Nationale Verklaring EU-Arbeidsmigranten*) is om 30.000 extra verblijfsplaatsen te realiseren, zijn er – gezien de verwachte groei – nog een substantieel groter aantal nodig.

Het is noodzakelijk het nijpende tekort aan huisvestingsplaatsen aan te pakken, omdat dit kan leiden tot problemen zoals slechte of onveilige huisvesting, (uitbuiting)praktijken met huisjesmelkers en overlast voor buurtbewoners.

- Bron: NU.nl (2019, 7 februari). Tekort aan woonruimte voor arbeidsmigranten loopt op naar 120.000.
- Bron: Expertisecentrum Flexwonen (2019). <https://flexwonen.nl/category/arbeidsmigranten/>

Ondertekenen nationale verklaring noopt belanghebbenden tot actie

Door de groei van het aantal arbeidsmigranten is er in Nederland een kwantitatief en kwalitatief tekort ontstaan aan logies en kamerverhuur die aansluit bij de behoefte en het budget van arbeidsmigranten. Door dit huisvestingstekort wordt een deel van de arbeidsmigranten gehuisvest in panden waar sprake is van strijdigheid met het bestemmingsplan of andere (bouw)regelgeving. Om die overlast aan te kunnen pakken, is meer dan alleen handhaving nodig; maar juist meer huisvestingsoplossingen. Er zijn verschillende partijen nodig om in de groeiende vraag naar gereguleerde huisvesting voor Europese arbeidsmigranten te voorzien. Voor de realisatie van huisvesting zijn partijen vaak van elkaar afhankelijk. Sommige partijen lijken het lastig te vinden om zelf het initiatief te nemen als ze het idee hebben dat anderen achter blijven. Daardoor komen weinig projecten van de grond. Door ondertekening van de gezamenlijke intentieverklaring *Nationale verklaring huisvesting EU-arbeidsmigranten in 2012* onderkennen de partijen de problematiek rond huisvesting en onderstrepen zij het belang van een gezamenlijke opgave en verantwoordelijkheid. Deze intentieverklaring moet leden van ondertekenaars (op lokaal en regionaal niveau) stimuleren tot actieve samenwerking.

- Bron: Website Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/nieuw-in-nederland/documenten/richtlijnen/2012/04/11/nationale-verklaring-tijdelijke-huisvesting-eu-arbeidsmigranten>

Huisvesting voor arbeidsmigranten moet voldoen aan SNF-keurmerk

Met het ondertekenen van de *Nationale verklaring tijdelijke huisvesting EU- arbeidsmigranten*, hebben de ondertekenaars, waaronder de minister van Binnenlandse Zaken, de VNG, Aedes, ABU, NBBU, VIA, LTO Nederland, Productschap Vee en Vlees, CNV, FNV, Pools Overlegplatform in Nederland en diverse gemeenten, zich onder meer verplicht om een inspanning te leveren voor het vastleggen van normen voor goede huisvesting in CAO's en in certificering, en voor een vertrouwenwekkend systeem van handhaving van die normen. Onderdeel van de verklaring is de oprichting van de Stichting Normering Flexwonen (SNF-keurmerk) die de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten beheert en controleert alsmede het register onderhoudt van bedrijven die aan de norm voldoen.

Een organisatie die is opgenomen in het register van SNF voldoet aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen, en brandveiligheid. Ieder onderdeel bestaat uit een aantal specifieke eisen waaraan de huisvesting moet voldoen.

Zie bijlage 3 voor meer informatie.

- Bron: Website Normering Flexwonen. <http://www.normeringflexwonen.nl/norm/default.aspx>

OTTO Work Force pleit voor aanpak misstanden

Nog altijd is er sprake van misstanden aan de onderkant van de uitzendmarkt. Denk hierbij o.a. aan onderbetaling en concurrentievervalsing, maar ook huisvesting onder slechte, onmenselijke omstandigheden. OTTO Work Force wil dat de overheid deze misstanden aanpakt en pleit daarom voor een stringenter beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten. OTTO pleit onder meer voor jaarlijkse keuringen van alle panden waar arbeidsmigranten wonen en het verplichtstellen van het SNF-keurmerk. Verhuurders die arbeidsmigranten huisvesten moeten voortaan alle panden afzonderlijk laten certificeren door keuringsinstantie Stichting Normering Flexwonen (SNF). Elk pand moet daarnaast jaarlijks worden gekeurd door een inspectie (SNF), welke alle huisvesting classificeert door middel van een sterrenclassificatie (één tot vijf sterren) Hier dient een maximaal huurbedrag aan te worden gekoppeld om te voorkomen dat arbeidsmigranten te veel betalen. OTTO wil de branche zo naar een hoger niveau tillen. Dat is noodzakelijk om aantrekkelijk blijven. De arbeidsmigrant is, en zal in de toekomst, immers keihard nodig zijn om het huidige welvaartsniveau in stand te kunnen houden. Zie hiervoor tevens bijlage 4.

- Bron: Telegraaf (2019, 21 juni). 'Vijfsterrenkeurmerk voor Polenhotel'.

Meer bestuurlijke aandacht voor geschikte huisvesting

De huisvesting van arbeidsmigranten is een onderwerp dat de afgelopen tijd bestuurlijk Nederland veel heeft beziggehouden. Nadat een onderzoekscommissie van de Tweede Kamer de urgentie van het vraagstuk benadrukte nam het Ministerie van Binnenlandse Zaken de regie op het huisvestingsdossier, door samen met lagere overheden, huisvesters, werkgevers- en werknemersorganisaties aan oplossingen te werken. Duidelijk is dat de verantwoordelijkheid voor de huisvesting niet uitsluitend bij de betreffende werkgevers ligt, of bij de gemeenten waar het verblijf zich concentreert. Samenwerking tussen publiek en privaat en intergemeentelijke samenwerking, om zowel de lusten als de lasten van de arbeidsmigratie te delen, zijn een must, maar niet altijd een vanzelfsprekendheid.

Daarom werd binnen negen 'prioritaire' regio's¹ afgesproken dat zij op vier punten concrete afspraken maken voor meer en betere huisvesting voor EU-arbeidsmigranten:

1. Aantallen extra huisvestingsplekken die nodig zijn
2. De verdeling binnen de regio
3. De taakverdeling en bindende afspraken tussen partijen onderling
4. De fasering van de opgave in de tijd.

Minister van Binnenlandse Zaken heeft dit belang recent nog ondersteund met een kamerbrief over de huisvesting van arbeidsmigranten. Hierin stelt zij dat er lokaal voldoende plek moet zijn waar arbeidsmigranten kunnen wonen, waarop wordt gestuurd met de Nationale Woonagenda, de woondeals en het versterken van de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en huisvesters om de behoefte en mogelijkheden in kaart te brengen.

- Bron: Rijksoverheid (2016). Huisvesting EU-arbeidsmigranten: stand van zaken in de regio's per januari 2016.
- Bron: Rijksoverheid (2019, 12 maart). Kamerbrief huisvesting arbeidsmigranten.

Noord-Brabantse politiek zet voorbeeld met provinciale aanpak

De Provinciale Staten van Noord-Brabant hebben eind 2018 de opdracht gegeven tot het uitwerken van een plan van aanpak voor de goede huisvesting van arbeidsmigranten.

De provincie wil in 2019 en 2020 een aanjagers- regisseurs- en verbindende rol in het vraagstuk rondom arbeidsmigratie vervullen. Samen met de gemeenten, werkgevers, werknemers/arbeidsmigranten en stakeholders zal zij de komende twee jaren werken aan:

1. Goede en voldoende huisvesting die verantwoord en humaan is en die aansluit op de behoefte en verblijfsduur van arbeidsmigranten.
2. Visie, beleid en afgestemde regels rond huisvesting op gemeentelijk en regionaal niveau die in regionale afspraken zijn ingebed.
3. Een inclusieve arbeidsmarkt waarbij bedrijven die werken met arbeidsmigranten ook actief personeel werven op de Nederlandse arbeidsmarkt.
4. Versterken van de positie van de arbeidsmigrant ten opzichte van werkgever/ uitzendbureau ten aanzien van inkomen, huisvesting, vervoer, zorgverzekering en andere zaken.
5. Het in samenhang benaderen van alle aspecten van het arbeidsmigratie vraagstuk door de betrokken partijen, zoals banen (werk), huisvesting, integratie, economische baten en sociaalmaatschappelijke gevolgen.

¹ Dit betreft de volgende regio's: Noord-Holland-Noord, Greenport Aalsmeer, Holland-Rijnland, Stadsgebied Haaglanden, Stadsregio Rotterdam, West-Brabant, Noord-Veluwe, Stadsregio Eindhoven en Noord-Limburg.

De inzet van de provincie richt zich op verschillende thema's binnen drie hoofdpijlers.

1. Wonen en leefomgeving (Huisvesting, normen & beheer, recreatieparken, keurmerk)
2. Economie en arbeidsmarkt (Personeel, arbeidspotentieel, uitzenden, robotisering & digitalisering)
3. Samenleving en sociale domein (Registratie, leefbaarheid, integratie, participatie)

Om dit mogelijk te maken zet zij met name in op het delen van kennis en inspiratie via een centraal platform (Brabants Netwerk Arbeidsmigratie) en bovengemeentelijke samenwerking en de ontwikkeling van regionaal beleid middels 'regiotafels' (teneinde een regionaal netwerk tussen gemeenten, marktpartijen en andere stakeholders te bouwen en te verstevigen.

- Bron: Kernteam Arbeidsmigratie (2019). Brabantse Aanpak Arbeidsmigratie 2019 – 2020.

Matige score voor realisatie goede huisvesting van arbeidsmigranten

Aan de verschillende stakeholders is gevraagd wat zij als belangrijkste belemmeringen ervaren voor de goede huisvesting van arbeidsmigranten. De vijf belangrijkste belemmeringen zijn:

1. Gebrek aan geschikte locaties
2. Verzet van omwonenden
3. Geen zicht op de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten
4. Onduidelijk beleid van de gemeente
5. Beperkingen door gemeentelijke regelgeving

Aan de verschillende stakeholders is ook gevraagd wat zij als belangrijkste succesfactoren ervaren voor de goede huisvesting van arbeidsmigranten. De vijf belangrijkste succesfactoren zijn:

1. Gezamenlijke aanpak van gemeente(n), werkgever(s) en huisvester(s)
2. Zorgvuldige communicatie
3. Politieke daadkracht
4. Helder faciliterend beleid
5. Harde aanpak van misstanden

Aan de stakeholders is gevraagd welk cijfer zij geven aan de algehele voortgang die is geboekt sinds de ondertekening van de Nationale Verklaring in 2012 binnen hun gemeente, regio of provincie. Het meest genoemde cijfer is een 6. Het gemiddeld cijfer is een zeer magere voldoende: een 5,6. Opvallend is dat zowel gemeente en provincie de voortgang met eenzelfde cijfer waarderen. Hun individuele waardering (6,3) is een voldoende en hoger dan dat van alle (afzonderlijke) marktpartijen. De regio is met een 5,5 minder positief. Van de marktpartijen geven alleen de particulier huisvesters de voortgang een zeer magere voldoende (5,6). De projectontwikkelaars/bouwers zijn veruit het meest negatief gestemd over de voortgang (3,1).

- Bron: Rijksoverheid (2016, 11 mei). Huisvesting EU-arbeidsmigranten: stand van zaken in de regio's per januari 2016.

Westland en Haaglanden scoren goed; Aalsmeer, Holland Rijnland en Noord-Veluwe niet

In 2016 is onder marktpartijen onderzocht welke gemeenten het in hun ogen wel- en welke het juist niet goed doen. De best scorende gemeente is Westland en de best scorende regio is Stadsgewest Haaglanden. Andere goed scorende regio's zijn Limburg en de Regio West-Brabant. Regio's die niet goed scoren zijn Greenport Aalsmeer, Holland Rijnland en Noord-Veluwe. Het faciliterend beleid van de gemeenten Horst en Peel aan de Maas wordt ook negatief ervaren. Opmerkelijk omdat deze gemeenten (samen met drie andere gemeenten juist) ook naar voren geschoven worden als positief voorbeeld. Een andere opmerkelijke bevinding is dat ongeveer de helft van de gemeenten die als 'niet goed faciliterend' zijn genoemd zich buiten de negen prioritaire regio's bevinden.

- Bron: Rijksoverheid (2016, 11 mei). Huisvesting EU-arbeidsmigranten: stand van zaken in de regio's per januari 2016.
- Bron: T. Nienhuis, L.M. Sluys, M.G.A. Ligtvoet-Janssen (2017). Huisvesting arbeidsmigranten Zuid-Holland.

“Leefbaarheid woonwijken belangrijker dan fatsoenlijke huisvesting arbeidsmigranten”

Ondanks dat er een structureel tekort is van landelijk tot wel 150.000 geschikte verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten, stellen steeds meer gemeenten het fatsoenlijk kunnen huisvesten van arbeidsmigranten ondergeschikt aan de leefbaarheid van woonwijken en -kernen. De argumentatie hierbij is dat het toenemend aantal in een gemeente woonachtige arbeidsmigranten – soms tot wel 10% van de lokale inwoneraantal - dusdanig groot is dat dit de leefbaarheid van woonwijken en -kernen teveel aantast. Gemeenten zoals Maasdriel, Zuidplas, Zaltbommel en Tiel, stellen regels op die moeten voorkomen dat te veel Oost-Europese arbeidsmigranten zich in deze gemeente vestigen. Hoewel leefbaarheid van woonwijken en -kernen een logische gemeentelijk speerpunt kan zijn, is er vanuit de markt commentaar op deze gemeenten omdat zij geen fatsoenlijk alternatief bieden voor het huisvesten van arbeidsmigranten. De boodschap vanuit de markt is: eerst moeten gemeenten met oplossingen komen voordat ze gaan handhaven.

Wanneer ingezoomd wordt op de werklocatie van arbeidsmigranten blijkt ook dat veel migranten regelmatig meer dan een uur moeten reizen naar hun werk. Dit impliceert dat er ook beperkte aantrekkelijke woongelegenheden zijn voor arbeidsmigranten dicht bij hun werklocatie. Dit betekent ook dat gemeenten dicht bij de werklocatie hun rol niet altijd pakken.

- Bron: Trouw (2018, 3 april). Gemeenten weren Polen en Roemenen.
- Bron: Trouw (2018, 3 april). In Zuilichem komt een megakas, maar waar slapen de fruitplukkers?

Huisvesting arbeidsmigranten ook geschikt voor andere doelgroepen

Niet alleen huisvesting voor arbeidsmigranten is problematisch, ook voor andere doelgroepen is huisvesting regelmatig een probleem. In veel regio's zijn er te weinig sociale huurwoningen om alle woningzoekenden direct aan een woning te kunnen helpen. De meeste mensen moeten een paar jaar wachten op een geschikte woning. Alleen in zeer uitzonderlijke situaties kunnen mensen voorrang krijgen bij het zoeken naar een woning. In veel gemeenten zijn daarom lange wachtlijsten voor vergunninghouders, zorg cliënten, alleenstaande moeders etc.

Voor gemeenten kan het daarom moeilijk zijn om in haar woningbeleid vast te leggen welke doelgroepen voorrang krijgen, terwijl meerdere doelgroepen prioriteit hebben. Juist door in haar woning- en huisvestingsbeleid te kiezen voor een mix aan doelgroepen kan dit veel voordeel opleveren. Door verschillende doelgroepen van spoedzoekers (arbeidsmigranten, vergunninghouders, zorgcliënten etc.) te mengen, is er een lager risico op seizoensleegstand en stijgt het rendement. Ook is de verwachting dat de huisvesting van een mix van doelgroepen minder weerstand oplevert.

- Bron: Lupi, T. & Visser, A. (2016). Huisvesting arbeidsmigranten: een zorg van iedereen?! Evaluatie experimentenprogramma huisvesting EU- arbeidsmigranten.

Hoofdstuk 7: Oplossingsrichtingen huisvesting

De huisvestingsproblematiek voor arbeidsmigranten moet met prioriteit opgepakt worden, wil Nederland haar economie, arbeidsmarkt en (lokale) maatschappij op peil houden. Werkgevers, gemeenten en arbeidsmigranten zijn alle drie gedupeerden van de situatie, en gezamenlijk kunnen zij de oplossing bieden.

Welke woningconcepten het beste passen om de problematiek op te lossen, ligt in zijn geheel aan de lokale situatie en de lokale mogelijkheden. Dit informatiememorandum geeft aan de hand van het SFA Model van Johnson en Scholes de beste oplossingsrichtingen. De afkorting SFA staat voor *suitability*, *feasibility* en *acceptability*. De toetsing van de strategische opties vindt plaats, door vanuit invalshoeken *geschiktheid*, *uitvoerbaarheid* en *aanvaardbaarheid* naar elke optie te kijken.

	Huisvesting onder de norm	Huisvesting op afstand	Huisvesting in woonwijken	Herbestemming huisvesting	Nieuwe huisvesting
Geschiktheid	--	-	+ / -	+	++
Uitvoerbaarheid					
-Financieel	++	+ / -	+	+ / -	++
-Organisatorisch	-	-	+ / -	+	+
-Economisch	--	-	+ / -	+	++
-Technologisch	+ / -	+ / -	+ / -	+	++
-Sociaal	--	--	+	+	++
-Juridisch	--	+ / -	+ / -	+ / -	+ / -
-Ecologisch	-	--	+	+	+
Aanvaardbaarheid					
-Arbeidsmigrant	--	-	+	+	++
-Gemeente	--	-	+ / -	+	+
-Werkgever	--	-	+	+	++
-Buurtgenoten	--	-	-	+ / -	++
Totaal	+3 / -19	+3 / -14	+11 / -6	+12 / -4	+20 / -1

Huisvesting onder de norm

Arbeidsmigranten huisvesten onder de norm is vooral aantrekkelijk voor huisjesmelkers. Veelal om financiële en economische redenen kiezen werkgevers en inleners helaas nog altijd voor deze vorm van huisvesting. Landelijk en regionaal zijn er reeds heldere afspraken tussen het Rijk, gemeenten, werkgevers en huisvestingspartijen gemaakt dat deze vorm van huisvesting moet worden geëlimineerd. Vanwege het gebrek aan kwalitatief goede huisvesting en omdat handhaving soms lastig is, blijft deze optie – helaas – voor sommige werkgevers een van de alternatieven. Op de lange termijn maakt dit Nederland als werk- of vestigingsland voor arbeidsmigranten onaantrekkelijk waardoor dit economisch en financieel zeer onaantrekkelijke scenario's zijn.

Huisvesting op afstand

Ook huisvesting op afstand komt op grote schaal voor. Dit komt vooral door werkgevers die arbeidsmigranten nodig hebben, hen goed willen huisvesten, maar geen geschikte huisvesting in de regio beschikbaar hebben. Niet alleen ontstaat dan onwenselijk lang woon-werk verkeer voor arbeidsmigranten, levert dit regionaal economische schade op, ook verdringt het al reeds beperkt beschikbare huisvesting in andere regio's. Daarmee worden problemen verplaatst. Ook dit schaadt op lange termijn de aantrekkelijkheid van Nederland als werk- of vestigingsland voor arbeidsmigranten.

Huisvesting in woonwijken

Huisvesting in woonwijken gebeurt regelmatig. Voor veel werkgevers, arbeidsmigranten en gemeenten zijn dit prima opties. Arbeidsmigranten worden dichtbij het werk gehuisvest en zij kunnen gebruik maken van lokale faciliteiten. Voor sommige buurtgenoten en gemeenten is het echter onwenselijk omdat er nogal eens veel wisselingen tussen arbeidsmigranten kunnen ontstaan. Bovendien kan het zijn dat het economisch profiel van de arbeidsmigrant niet past in het economisch profiel van de wijk. Hierdoor kan het stereotype (verkeerde) beeld ontstaan. Gemeenten handhaven daardoor steeds vaker; bijvoorbeeld op het feit dat ze niet teveel individuen op een adres ingeschreven willen hebben staan. Verder kan er een ongewenste druk op de lokale woningmarkt ontstaan. Huizen bestemd voor de lokale bevolking worden opgekocht door professionele huisjesmelkers waardoor de koopprijzen onevenredig stijgen

Herbestemming huisvesting

Arbeidsmigranten huisvesten op locaties met een herbestemming is in veel gevallen een interessante optie voor zowel werkgevers, arbeidsmigranten en gemeenten. Afgeschreven of leegstaande panden krijgen zo een nieuwe en waardevolle bestemming. Denk hierbij aan oude verzorgingstehuizen of kloosters die leeg staan en verbouwd kunnen worden tot woonunits. De optie kan in eerste instantie wel als onwenselijk worden ervaren voor buurtgenoten, maar de ervaring nadien leert juist het tegenovergestelde. Panden worden juist weer leefbaar en er ontstaat een positieve flow in de omgeving. Deze optie is vooral lastig, wanneer het juridisch veel tijd vergt om een locatie te herbestemmen. Hierdoor kan er een onwenselijk lange periode en daarmee periode van onzekerheid voor iedereen over heengaan voordat de herbestemming een feit is.

Nieuwe huisvesting

Nieuwe huisvesting is veelal het beste alternatief voor het huisvesten van arbeidsmigranten. Dit komt omdat er vooraf flexibel rekening gehouden kan worden met de wensen van gemeenten, werkgevers, arbeidsmigranten en de omgeving. Het is bijvoorbeeld mogelijk om bestemmingsplannen tijdelijk te wijzigen om een (tijdelijk) lokaal huisvestingsprobleem op te lossen. Deze huisvesting kan met mobiele woonoplossingen (zie enkele voorbeelden hieronder) eenvoudig gerealiseerd worden aan de rand van woonkernen of industriegebieden op locaties die voor een tijdelijke bestemming (10 jaar) te gebruiken zijn. Een bestemmingsplanwijziging voor tijdelijk huisvesting kan in 14 weken gerealiseerd worden, zie hiervoor besluit omgevingsrecht, artikel 5.16. (Zie bijlage 7 voor meer informatie.)

- Bron: L.J.C. Hennissen, B.P.M. Verlegh (2017, 14 november). Position Paper huisvesting arbeidsmigranten.

Voorbeelden van goede huisvesting

Het identificeren van de juiste huisvestingsvorm en locatie voor (het herbestemmen van) huisvesting voor tijdelijke arbeidsmigranten vraagt om tijd en aandacht van gemeente, werkgever en huisvester (woonbemiddelaar). Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor de realisatie van kwalitatief voldoende huisvesting. Daarbij gelden de *Nationale Verklaring EU-Arbeidsmigranten* en het *SNF Keurmerk* als uitgangspunten. Hieronder worden drie showcases toegelicht die als inspiratiebron gebruikt kunnen worden voor het vinden van de juiste huisvestingsvorm en locatie per gemeente.

1. Mobile Home Parken

Seizoenen en economische hoogconjunctuur kunnen zorgen voor acuut hogere huisvestingsbehoeften. In dat geval biedt snel te realiseren huisvesting op bepaalde locaties dicht bij het werk oplossing. Een goed voorbeeld van (tijdelijke) nieuwe huisvesting zijn Mobile Home Parken. OTTO heeft een Mobile Home ontwikkeld speciaal voor arbeidsmigranten en urgent woningzoekenden. De moderne Mobile Homes zijn ruim opgezet en geschikt voor twee tot vier volwassenen. De Mobile Homes zijn volledig gasloos, zeer goed geïsoleerd en kunnen worden

geleverd met zonnepanelen. De Mobile Homes zijn eenvoudig te (ver)plaatsen en een park vanaf vijf chalets kan binnen drie tot zes maanden volledig operationeel zijn. Afhankelijk van de grootte van het park kan er ook een beheerdersunit bijgeplaatst worden.

[Klik hier voor meer informatie en foto's van deze huisvestingsoplossing](#)



2. Modulair woon- of studiocomplexen

Modulair studiocomplexen bestaan uit losse delen die snel opgebouwd kunnen worden. Een modulair studiocomplex kan ook worden afgebroken en elders weer worden opgebouwd. In dergelijke complexen kan een variabel aantal modulaire studio's worden geïntegreerd, die allemaal beschikken over twee slaapkamers, een eigen woonkamer, keuken, douche en toilet. De studio's zijn volledig gemeubileerd en daarnaast kunnen er diverse gemeenschappelijke voorzieningen worden geïntegreerd, zoals een wasserette, fitness en sport- en ontspanningsruimte. Deze vorm van semipermanente huisvesting vereist een tijdelijke herbestemming en kan binnen zes á negen maanden gerealiseerd worden.

[Klik hier voor meer informatie en foto's van deze huisvestingsoplossing](#)



3. Transformatie

Het transformeren van bestaande gebouwen door deze geschikt te maken voor huisvesting is voor veel panden een aantrekkelijke optie. Afgeschreven of leegstaande panden krijgen zo een nieuwe, waardevolle bestemming. Kantoorpanden, verzorgingstehuizen, kloosters en andere panden die niet meer gebruikt worden, kunnen worden verbouwd tot woonunits.

Een goed voorbeeld van de transformatie van een bestaand pand is het omgebouwde klooster aan de Kaldenkerkerweg 463 in Venlo. In het dichtbij het stadscentrum gelegen klooster kunnen 250 personen wonen. De woonlocatie beschikt over één- en tweepersoonskamers die allemaal voorzien zijn van snelle internetverbinding en een koelkast. De doucheruimtes en toiletten zijn gesitueerd per gang. Er is een gemeenschappelijke keuken en een wasruimte aanwezig. Op de locatie is een ontspanningsruimte en een fitnessruimte. Voor dit klooster was een permanente bestemmingswijziging nodig, evenals het ombouwen naar een geschikte huisvestingslocatie. De realisatie van de bestemmingswijziging van een dergelijke locatie zou indicatief een jaar mogen duren en het ombouwen nog eens een tot twee jaar. Bij acuut tekort zijn deze locaties daarom minder geschikt, maar het betreft wel een waardevolle onderstroom op de middellang termijn. Tevens blijven dergelijke panden daarmee behouden; door deze in hun oude glorie te herstellen worden ze weer leefbaar en krijgen ze een waardevolle gebruiksfunctie.

[Klik hier voor meer informatie en foto's van deze huisvestingsoplossing](#)

Voor een sfeerimpressie van Mobile Homes en modulaire studiocomplexen, zie tevens bijlage 5.



Hoofdstuk 8: Professioneel beheer

Het bieden van huisvesting dat voldoet aan alle SNF-normen is een ondergrens. Om arbeidsmigranten werkelijk een goed huisvestingsperspectief te bieden, ze in een nieuwe omgeving goed te begeleiden en mogelijke (gepercipieerde) overlast voor omwonenden te beperken is professioneel beheer van de huisvestingslocaties van groot belang. Op basis van een inventarisatie onder de huisvesting van OTTO Work Force wordt geconcludeerd dat onderstaande factoren van belang zijn voor professioneel beheer van een huisvestingslocatie van arbeidsmigranten.

- Eerlijkheid, communicatie en respect zijn essentiële pijlers bij professioneel beheer.
- Het aanstellen van een professionele “Welfare Officer” die zorgt voor ondersteuning, registratie en begeleiding van bewoners bij aankomst, tijdens en bij vertrek van hun verblijf.
- Het aanstellen van een onafhankelijke inspecteur die de kwaliteit van de accommodaties en het beheer borgt.
- Een periodiek inspectie- en verbeterrapport dient ervoor te zorgen dat accommodaties structureel op goed niveau zijn. Dit geldt voor de faciliteiten, hygiëne en de ordentelijkheid en netheid van de omgeving.
- Bij aankomst bij de accommodatie krijgt de bewoner een oplevering van zijn of haar verblijf inclusief instructievideo’s en foto’s van hoe de accommodatie er dan bij staat. Dit dient te worden herhaald wanneer de arbeidsmigrant uitgecheckt.
- Een actuele administratie van alle bewoners van de verschillende accommodaties over hun verblijf, woon-werk, werkgever etc., dient te worden bijgehouden door de Welfare Officer.
- De begeleiding slaat ook persoonlijke gegevens op van de arbeidsmigrant. Bij de registratie en uitwisseling van gegevens dienen de actuele richtlijnen vanuit de Privacywetgeving AVG gerespecteerd te worden.
- Een huishoudelijk reglement dient te worden ondertekend door de bewoners en op zichtlocaties bij individuele en gezamenlijke ruimtes beschikbaar te zijn.
- Bewoners die zich niet houden aan regels dient bij een tweede waarschuwing van de accommodatie weggestuurd kunnen worden.
- De professionele beheerder fungeert als centrale aanspreekpunt voor de bewoners en verzorgt tevens de communicatie met de omgeving. Hierbij gaat het vooral om transparante communicatie- en informatievoorziening en stakeholdermanagement. De beheerder speelt in centrale rol in de omgevingsdialog met omwonenden, gemeenten en andere stakeholders.

Zie tevens bijlage 6 voor een voorbeeld van een beheerplan.

Hoofdstuk 9: Nieuwsartikelen

1. “Venrayse woonpark voor arbeidsmigranten moet weifelende wethouders over de streep trekken. Het nieuwe wooncomplex in Venray voor 240 arbeidsmigranten ziet er letterlijk aangeharkt uit. Vrijdag 5 april wordt het Mobile Home Parc geopend.”
https://www.limburger.nl/cnt/dmf20190404_00099804/mobile-homes-arbeidsmigranten-showcase-voor-de-buitenwacht
2. “Uitzendbureau Otto Work Force heeft donderdag in Waalwijk de eerste grote campus voor Oost-Europese arbeidsmigranten geopend. Het complex LH Waalwijk is gebouwd naast de gemeentewerf. Het gebouw bestaat uit vier verdiepingen met twee- en vierpersoonsstudio's. De kamers zijn compleet ingericht met alles wat iemand nodig heeft om langer te verblijven. In totaal kunnen er vierhonderd arbeidsmigranten wonen. Ook zijn er acht wasserettes en is er een gemeenschappelijke ontspanningsruimte.”
<https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/243343/Eerste-campus-voor-Oost-Europeanen-in-Waalwijk-met-wasserettes-en-gezamenlijke-ontspanningsruimte>
3. “Beter laat dan niet: Tilburg gaat serieus werk maken van het huisvesten van arbeidsmigranten. Tot 2025 zijn 3600 tot 5000 tijdelijke plekken nodig. De gemeente Tilburg heeft het lang laten sloffen, maar het nieuwe college is voornemens voortvarend een nijpend probleem aan te pakken: de huisvesting van arbeidsmigranten. Alleen al voor kort/semi-permanent verblijf zijn tot 2025 3600 tot 5000 plaatsen nodig.”
<https://www.bd.nl/tilburg/tilburg-zoekt-huisvesting-voor-5000-arbeidsmigranten~a6f98672/>
4. “De bouw van het 'Polenhotel' in Sevenum gaat voorspoedig. “De eerste arbeidsmigranten kunnen over enkele maanden al op de wooncampus terecht.” Dat zegt directeur Frank van Gool van KAFRA. KAFRA komt voort uit OTTO Work Force, het grootste uitzendbureau voor arbeidsmigranten in Nederland. Het Venrayse bedrijf heeft de plannen in Sevenum ontwikkeld. De wooncampus komt op het bedrijventerrein Greenport Venlo. Voor deze locatie is gekozen omdat de arbeidsmigranten dan dicht bij hun werk wonen
<https://www.1limburg.nl/migrantenhotel-sevenum-mei-klaar>
5. “Het tekort aan woonruimte voor arbeidsmigranten uit Oost-Europa loopt dit jaar verder op naar 120.000 tot 150.000 plaatsen. Dat becijferen Stichting Normering Flexwonen, een keurmerk voor tijdelijke huisvesting, en het Expertisecentrum.”
Flexwonen.<https://www.nu.nl/economie/5728434/tekort-aan-woonruimte-voor-arbeidsmigranten-loopt-op-naar-120000.html>
6. “De 17 gemeenten in Noordoost-Brabant gaan elkaar helpen bij het huisvesten van arbeidsmigranten. Ook grote werkgevers en arbeidsbureaus werken mee. De sessie is een vervolg op de provinciale bijeenkomst in januari, tijdens welke duidelijk werd dat Brabant een ‘deltaplan’ nodig heeft voor arbeidsmigranten.
<https://www.bd.nl/uden-veghel-e-o/noordoost-brabant-slaat-handen-ineen-voor-huisvesting-arbeidsmigranten~acd7e969/>
7. “Veghel krijgt een kleine woonwijk voor ruim 500 arbeidsmigranten. Het gemeentebestuur van Meierijstad maakt dit mogelijk op het oude evenemententerrein aan de Knokert, nabij bedrijventerrein De Amert. Het is nog niet vertoond in Nederland: een woonbuurt met kleine, tijdelijke woningen voor arbeidsmigranten. Het gaat om honderd kleine woningen voor gemiddeld vijf personen. De verblijfplaatsen zijn bedoeld voor zogenoemde short stayers, buitenlandse werknemers van 18 jaar en ouder die hier maximaal anderhalf jaar verblijven.”
<https://www.bd.nl/meerij/veghel-krijgt-woonbuurt-voor-500-migranten~a5ab7a06/>

8. “Gemeenten in Midden-Brabant werken veel te weinig samen bij het aanpakken van problemen rond arbeidsmigranten. Hierdoor blijven grote problemen, zoals huisvesting, onopgelost. Met die waarschuwing trekken werkgeversorganisatie VNO-NCW en Bedrijven Overleg Regio Tilburg (BORT) aan de bel.”
<https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/2813326/Bedrijfsleven-trekt-aan-de-bel-over-falend-beleid-arbeidsmigranten-Er-is-visie-nodig>
9. “Hoe kunnen Nederlandse werkgevers het toekomstige vertrek van Oost-Europese arbeidsmigranten opvangen? Volgens sector-econoom Nadia Menkveld schuilt het antwoord in automatisering. Maar ook een opgekalefaterd onderkomen voor de werknemers kan zoden aan de dijk zetten. Een andere optie is het vissen in andere buitenlandse vijvers. Ik krijg van uitzendbureaus signalen binnen dat ze nu al kijken naar personeel in Zuidoost-Azië. Ze noemt landen als Cambodja, Vietnam en de Filippijnen als nieuwe leveranciers van arbeidskrachten.”
<https://www.trouw.nl/nieuws/de-nieuwe-poolse-arbeider-is-vaak-een-filippijn~b2111270/>
10. “De besluitvorming over de nieuwe spelregels voor de huisvesting voor arbeidsmigranten in Zaltbommel verloopt moeizaam. De lokale politiek worstelt ermee. Maandagavond is voor de tweede keer een commissievergadering over dit onderwerp vroegtijdig afgebroken. ”
<https://www.bd.nl/bommelerwaard/politiek-zaltbommel-hikt-aan-tegen-br-besluit-over-huisvesting-arbeidsmigranten~a2fbba89/>
11. “Het aantal Polen, Bulgaren en Roemenen dat naar Nederland komt om te werken zal volgens ABN Amro de komende jaren afnemen. Het loonverschil tussen Nederland en de Oost-Europese landen wordt steeds kleiner. Bovendien krimpt de beroepsbevolking daar. Met andere woorden, ze zijn nodig in eigen land”.
<https://nos.nl/artikel/2288841-sterke-afname-poolse-roemeense-en-bulgaarse-arbeidsmigranten-verwacht.html>
12. “De komende jaren zal de behoefte aan extra arbeidskrachten uit het buitenland alleen maar toenemen. Het blijkt dat arbeidsmigranten zorgen voor extra werkgelegenheid, productie en inkomen. Zonder de inzet van deze werknemers verwachten werkgevers dat ze hun productieproces moeten aanpassen, inperken of verplaatsen.”
<https://www.1limburg.nl/arbeidsmigranten-zijn-keihard-nodig>
13. ‘We hebben tienduizenden arbeidsmigranten nodig, die komen niet zonder nette huisvesting’. De Nederlandse uitzendsector krijgt kritiek vanuit Polen voor de slechte huisvesting van arbeidsmigranten uit Oost-Europa. Directeur Frank van Gool van Otto Work Force gaat €30 miljoen investeren in nieuwe, state of the art ‘Polenhotels’ en de huidige grondig opknappen.”
<https://fd.nl/economie-politiek/1296277/we-hebben-tienduizenden-extra-arbeidsmigranten-nodig-die-komen-niet-als-het-hier-niet-netjes-is>
14. “Gemeenten in Noord-Limburg gaan onderzoeken of ze Polen en andere arbeidsmigranten kunnen huisvesten op bedrijventerreinen. Als alternatief voor kwalitatief ondermaatse bungalowparken en huisvesting tussen gewone Limburgers, die dat liever niet willen.”
<http://www.stadszaken.nl/ruimte/wonen/1314/arbeidsmigrant-naar-bedrijfsterrein/>
15. “Heusden wil snel weten waar in de gemeente arbeidsmigranten wonen, hoeveel dat er zijn, onder welke omstandigheden ze wonen en hoe ze huisvesting ervaren. Ook moet antwoord komen op de vraag bij wie ze werken en welke behoeften arbeidsmigranten hebben.”
<https://www.bd.nl/waalwijk-heusden-e-o/heusden-wil-snel-beeld-van-huisvesting-arbeidsmigranten~a85a6f13/>

Bijlagen

Bijlage 1 – Brandbrief huisvesting arbeidsmigranten

College van Burgemeester en Wethouders
Leden van de gemeenteraad



Venray, 7 maart 2018

Betreft: Brandbrief huisvesting arbeidsmigranten

Geachte college van Burgemeester en Wethouders en gemeenteraadsleden,

De huisvesting van arbeidsmigranten in Nederland is een maatschappelijk probleem. Als marktleider internationale arbeidsbemiddeling constateren wij dat huisvesting van arbeidsmigranten een onbeheersbaar fenomeen is geworden. Er is sprake van een wildgroei van aanbieders, sterke prijsopdrijving en van ontoelaatbare behandeling van de huurders. En dat terwijl Nederland in toenemende mate een beroep zal moeten doen op werknemers uit het buitenland vanwege de economische groei en de vergrijzing van onze eigen bevolking. Diverse kranten schrijven dagelijks over de tekorten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Zo schreven ze op dinsdag 6 maart: 'De werknemers zijn op.' Arbeidsmigratie heeft een maatschappelijk belang en de huisvesting van arbeidsmigranten zou dus ook een maatschappelijke prioriteit moeten zijn.

Het Expertisecentrum Flexwonen heeft berekend dat er in Nederland momenteel 100.000 te weinig fatsoenlijke verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten zijn. Deze tekorten leggen ook een onwenselijke druk op de beschikbare huisvesting voor de lokale bevolking. Om dit tekort in te lopen zijn dringend en op korte termijn goede en betaalbare huisvestingslocaties nodig. Op diverse regionale niveaus worden taakstellingen voor gemeenten opgelegd. Deze taakstellingen zijn richtinggevend echter is de realisatie helaas niet afdwingbaar. Ik vraag u dan ook met klem om voor uw gemeente huisvestingsdoelstellingen op te stellen en een progressieve houding aan te nemen inzake het bestemmen en herbestemmen van huisvesting.

Het inrichten van een projectgroep c.q. crisisteam waarin alle deskundigen plaatsnemen is een zeer goed werkbaar formule. Met name het aspect communicatie is belangrijk, ook hierin beschikt het veld over veel ervaring en deskundigheid. Ook wij bieden u onze ervaring en diensten graag aan.

Met deze brandbrief dringen wij erop aan dat ook uw gemeente de verantwoordelijkheid neemt om het tij te keren door meer mogelijkheden te scheppen voor huisvesting van arbeidsmigranten. De verkiezingen staan voor de deur. Coalities worden gesmeed en coalitieprogramma's opgesteld.

Ik roep u op om in de komende collegeperiode te komen met een concreet actieplan voor de huisvesting van arbeidsmigranten in uw gemeente en dit in het coalitieprogramma vast te leggen. Het is van belang dat samen te doen met partijen die op een verantwoorde wijze actief zijn in de markt van arbeidsbemiddeling en huisvesting. Uiteraard is OTTO, samen met andere deskundige partijen zoals Logejo en StaySolutions, bereid hierover op korte termijn met u van gedachten te wisselen en in eventuele uitvoering tijd te investeren. We hebben ervaringen om binnen 6 tot 12 maanden aanvaardbare oplossingen gerealiseerd te hebben.

We zullen zo vrij zijn om in de komende periode actief contact met u op te nemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens Logejo en StaySolutions,

Frank van Gool
CEO OTTO Work Force

Bijlage 2 - Nationale verklaring huisvesting EU-arbeidsmigranten

Nationale verklaring van partijen betrokken bij de (tijdelijke) huisvesting van EU-arbeidsmigranten

Aanleiding

De arbeidsmigratie uit andere EU-landen (en vooral uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen)² naar Nederland is de laatste jaren sterk gestegen. Dit is het gevolg van de vraag naar arbeidskrachten en het openstellen van onze arbeidsmarkt op 1 mei 2007 voor werknemers uit de MOE-landen die in 2004 zijn toegetreden tot de Europese Unie. In de eerste schattingen uit 2004 ging het nog om 15.000³ arbeidsmigranten, in 2007 was de verwachting dat er 100.000-120.000 arbeidsmigranten in Nederland zouden werken en wonen. Volgens de laatste schattingen waren er in 2009 ongeveer 300.000 arbeidsmigranten in Nederland. Er moet rekening mee worden gehouden dat het aantal arbeidsmigranten de komende jaren verder kan toenemen, onder andere als gevolg van het wegvallen van de verplichte tewerkstellingsvergunning voor werknemers uit Bulgarije en Roemenië uiterlijk per 1 januari 2014.

De overgrote meerderheid van de arbeidsmigranten vraagt om flexibele huisvestingsvormen, vaak voor korte duur (kamergewijze verhuur, short stay, logies). Het Nederlandse huisvestingsaanbod is daar nog onvoldoende op ingericht. Door de toename van het aantal arbeidsmigranten is er in Nederland een kwantitatief en kwalitatief tekort ontstaan aan logies en kamergewijze verhuur die aansluit bij de behoefte en het budget van de arbeidsmigrant. Door dit huisvestingstekort wordt een deel van de arbeidsmigranten gehuisvest in panden waar sprake is van strijdigheid met het bestemmingsplan of andere (bouw)regelgeving. Dit speelt in zowel grote steden als plattelandsgemeenten en kan leiden tot overbewoning en daarmee samenhangende overlast. Om die overlast aan te kunnen pakken, is meer dan alleen handhaving nodig. De arbeidsmigranten moeten immers ook gehuisvest kunnen worden op plekken en in panden waar het wel kan en mag.

Er zijn verschillende partijen nodig om in de groeiende vraag naar gereguleerde huisvesting voor Europese arbeidsmigranten te voorzien. Daarbij handelt iedere partij vanuit haar eigen verantwoordelijkheid: gemeenten, werkgevers (o.a. gecertificeerde uitzendbureaus, de vleesverwerkende industrie, agrarische bedrijven), werknemers, huisvesters (zowel private/commerciële huisvestingspartijen als woningcorporaties), vertegenwoordiging van de arbeidsmigranten en de rijksoverheid. Vaak werken huisvesters samen met een (gecertificeerd) uitzendbureau. Voor de realisatie van huisvesting zijn partijen vaak afhankelijk van elkaar. Sommige partijen lijken het lastig te vinden om zelf het initiatief te nemen als ze het idee hebben dat anderen achter blijven. Daardoor komen er te weinig projecten van de grond. Door ondertekening van deze gezamenlijke intentieverklaring onderkennen betrokken partijen de problematiek rond de huisvesting van arbeidsmigranten en onderstrepen zij het belang van een gezamenlijke opgave en verantwoordelijkheid. Deze intentieverklaring moet leden van ondertekenaars (op lokaal en regionaal niveau) stimuleren om tot actieve samenwerking te komen.

Reikwijdte van deze intentieverklaring

Partijen moeten lokaal aan de slag. Deze intentieverklaring is gesloten tussen koepels die geen bindende uitspraken kunnen doen voor hun afzonderlijke leden over de inzet van deze leden (huisvesten, bouwen, handhaven, etc.). Wel zullen deze partijen en het Rijk zich inzetten voor kennisdeling en hun leden stimuleren om op lokaal en regionaal niveau hun bijdrage te leveren aan voldoende huisvesting voor kortdurend verblijf. De deelnemende partijen onderkennen dat de huisvestingsopgave vaak een gemeente overstijgende dimensie heeft en dat ook de betrokkenheid van (stads)regio's en provincies gewenst is.

² Met MOE-landen worden de volgende landen bedoeld: Polen, Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Letland, Estland, Litouwen, Bulgarije en Roemenië.

³ Nationale verklaring tijdelijke huisvesting EU-arbeidsmigranten.

Situatieschets

Vrij verkeer van personen is een verworvenheid van de EU. Het draagt bij aan de welvaart van de lidstaten en biedt kansen aan EU-burgers. Arbeidsmigranten zijn van cruciaal belang voor de Nederlandse economie. De ontgroening en de vergrijzing van de Nederlandse arbeidsmarkt dwingt ons over de landsgrenzen heen te kijken om mensen te vinden die de productiviteit en groei in Nederland waarborgen. De meest recente schatting geeft aan dat er in 2009 tussen de 286.000 en 325.000 EU-arbeidsmigranten in Nederland zijn. Daarvan zijn 74.449 arbeidsmigranten geregistreerd in de gemeentelijke basisadministratie (GBA). Het rijk en de gemeenten werken aan een groter bereik van GBA-inschrijving van arbeidsmigranten.

Door het hele land worden arbeidsmigranten gehuisvest, zowel in plattelandsgemeenten als in steden. De aard van de problematiek rondom huisvesting verschilt daarbij. Door een gebrek aan onder andere planologische ruimte is er in plattelandsgemeenten vaak een tekort aan huisvesting waardoor ad hoc oplossingen soms voor problemen zorgen. Ook in de grote steden bestaat er een tekort aan betaalbare huisvesting. Daar springen huisjesmelkers en malafide werkgevers in het gat en bieden kamers aan in panden en op plekken waar kamerverhuur volgens gemeentelijke regels niet is toegestaan. Dit leidt voor de arbeidsmigranten zelf tot onveilige en onleefbare situaties en ook omwonenden ondervinden overlast die samenhangt met overbewoning. Doordat de meeste arbeidsmigranten geen of gebrekkig Nederlands spreken, kunnen kleine problemen niet snel besproken en opgelost worden en kunnen dus snel groter worden. Het vergt dan ook, naast adequate huisvesting, een inspanning van alle partijen om arbeidsmigranten te ondersteunen bij het leren van de Nederlandse gewoonten en taal.

Vanuit een gevoel van verantwoordelijkheid voor goede huisvesting en bij gebrek aan een redelijk alternatief kiest een deel van de werkgevers ervoor om zelf huisvesting te regelen voor hun werknemers. Daarbij wordt vaak samenwerking gezocht met commerciële partijen die zich toegelegd hebben op het bouwen of beheren van short stay-achtige voorzieningen. Dit ligt in lijn met de wens van steeds meer werkgevers, n.l. dat zij afwillen van de 'dubbele pet' (aanbieden van werken én wonen). In enkele agrarische deelsectoren is, naast structureel werk, veel kortdurend seizoenwerk. Werkgevers hebben vaak arbeidsmigranten in loondienst en huisvesten ze op het eigen bedrijf. Ook werknemersorganisaties zouden graag zien dat situaties van dubbele afhankelijkheid worden voorkomen. De sociale partners zetten daarom gezamenlijk in om tot een 'level playingfield' te komen: bestrijding van malafide werkgevers die zich niet aan de wet houden en hun werknemers tegen lage lonen laten werken. Vanuit hun verschillende verantwoordelijkheden pakken de overheid en de uitzendsector zelf (SNA en SNCU) deze malafiditeit aan.

De vraag naar huisvesting voor kortdurend verblijf is permanent: telkens nieuwe groepen arbeidsmigranten zoeken tijdelijk onderdak. Dat vraagt dus om permanente vormen van tijdelijke huisvesting. Waar er niet snel genoeg kan worden gebouwd of waar sprake is van een tijdelijke piek in de vraag, kunnen ook tijdelijke oplossingen gerealiseerd worden. Partijen zullen voor de toekomst moeten blijven monitoren hoe het aantal arbeidsmigranten zich verhoudt met het aanbod van huisvesting. Hoewel er lokaal initiatieven worden genomen, is het aanbod ervan nog beperkt. Aspecten als wederzijdse afhankelijkheid van partijen, financiële garanties, NIVEA⁴-gedrag door bewoners en ruimtegebrek spelen daar een rol bij.

Op lokaal en regionaal niveau moet daarom hard worden gewerkt aan serieuze huisvestingsoplossingen, ingepast in de lokale situatie. Zo kunnen in de ene gemeente slooppanden tot het moment van daadwerkelijke sloop voor tijdelijke huisvesting gebruikt worden. Elders kunnen leegstaande (kantoor)panden worden omgebouwd tot huisvesting. Ook vindt nieuwbouw plaats, kleinschalig, of in de vorm van short stay voorzieningen. Zowel het vroegtijdig betrekken van bewoners als bestuurlijke daadkracht zijn bij deze projecten belangrijke ingrediënten voor het welslagen ervan. Daarnaast hebben gemeenten behoefte aan betrouwbare en transparante afspraken met initiatiefnemers voor huisvesting.

⁴ NIVEA: Niet In mijn Voor- En Achtertuin = NIMBY

Doelstelling

- Partijen zijn zich bewust van het feit dat de open Nederlandse economie arbeidsmigranten nodig heeft. Daarbij hoort de aanwezigheid van adequaat aanbod van huisvesting voor kortdurend verblijf.
- Het is de doelstelling van de ondertekenaars dat er kwantitatief en kwalitatief voldoende aanbod wordt gerealiseerd van huisvesting op plekken waar het kan en mag. Daarbij zijn redelijke kosten voor de huurder en een kostendekkende exploitatie voor de verhuurder uitgangspunt. Ook is aandacht nodig voor sociaal beheer, het bevorderen van de leefbaarheid en voor het tegengaan van overlast in de woonomgeving. Dat aanbod is zowel nodig om de huidige negatieve effecten aan te pakken, als ook om te voorzien in de toenemende vraag naar huisvesting.
- Partijen roepen hun leden op om naast nieuwbouwinitiatieven en het verwerven van bestaande legale veilige panden, op lokaal en regionaal niveau te komen tot 'bed-voor-bed' afspraken bij die panden die (nog) niet voldoen aan de regelgeving en waar geen sprake is van brandgevaarlijke, levensbedreigende en overlast gevende situaties. Partijen hebben een voorbeeld van een bed-voor-bed-regeling uitgewerkt en bij deze intentieverklaring bijgesloten.

Inspanningen die ondertekenaars zullen leveren:

- Sociale partners leggen normen voor goede huisvesting vast in cao's en in certificering en zorgen voor een vertrouwenwekkend systeem van handhaving van die normen (zelfreinigend vermogen).
- De koepels van werkgevers zullen hun leden stimuleren om met gemeenten en verhuurders inzicht te ontwikkelen in de huidige toekomstige vraag naar en aanbod van huisvesting, zodat afname voor de toekomst inzichtelijk gemaakt wordt (huisvesters hebben dit inzicht nodig voor het verkrijgen van financiering). Fatsoenlijk verhuurderschap is het uitgangspunt. Daarbij gaat het om sociaal beheer van het pand om overlast zoveel mogelijk tegen te gaan.
- De VNG zal gemeenten stimuleren om met verhuurders beter inzicht te krijgen in de huidige en toekomstige vraag naar huisvesting. Zij zal stimuleren dat gemeenten deze vraag naar huisvesting doorvertalen in hun bestemmingsplannen, woonvisie en prestatieafspraken en in huisvestingsverordeningen, daar waar dit relevant is. Daarbij is regionale afstemming en een betere regionale verdeling een belangrijk aandachtspunt. Verder zal de VNG gemeenten stimuleren om met lokale werkgevers en verhuurders concrete afspraken te maken in een 'bed-voor-bed'-regeling. Daarbij is het uitgangspunt dat gemeenten in prioritering rond hun handhaving rekening kunnen houden met de controle door de werkgevers en op het zelfreinigend vermogen dat de sector daarbij realiseert.
- Aedes, vereniging van woningcorporaties zal kennisdeling over (tijdelijke) huisvesting van arbeidsmigranten onder haar leden bevorderen. Daarbij kan het gaan om voorbeelden van typen short stay die gerealiseerd kunnen worden maar ook om voorbeelden van samenwerking tussen partijen onderling rond financiering (o.a. binnen de DAEB-regeling⁵), bouw en exploitatie. Verder zal Aedes bevorderen dat woningcorporaties deelnemen aan de (ver)bouw en exploitatie van panden voor (tijdelijke) huisvesting. Ook zal Aedes stimuleren dat, daar waar het nodig blijkt, woningcorporaties het beheer van panden op zich nemen. Aedes zal corporaties stimuleren om met lokale verhuurders en gemeenten concrete afspraken te maken in een 'bed-voor-bed'-regeling.
- Stichting PLON, het Pools Overlegplatform in Nederland, is betrokken vanuit het belang van de arbeidsmigranten en draagt bij aan het verbeteren van de huisvesting door middel van kennis over de omvang en de aard van de behoefte aan huisvesting voor de arbeidsmigranten. Voorts zal PLON zich naar vermogen inzetten om al dan niet middels lokale

⁵ DAEB-regeling: dienst van algemeen economisch belang; Verhuur van woningen of afzonderlijke kamers met een huur tot €652 aan huishoudens met een inkomen onder de €33.614 valt binnen deze categorie. Deze kunnen dan met staatsteun (i.e. borging door Waarborgfonds Sociale Woningbouw) worden gerealiseerd. Dat geldt niet voor logies.

belangenorganisaties op gemeentelijk niveau bij te dragen aan voorlichting over huisvestingsmogelijkheden en de rechten en plichten met betrekking tot huisvesting.

- BZK zal partijen aanspreken op het nemen van hun verantwoordelijkheid. Daartoe behoren ook partijen die geen ondertekenaar zijn van deze verklaring, zoals andere bedrijfstakingen, VNO-NCW, stadsregio's en provincies. BZK zet in op het ontwikkelen en verspreiden van kennis met gemeenten, corporaties en werkgevers onder meer rond de vraag- en aanbodontwikkeling van huisvesting van arbeidsmigranten. Ook stimuleert zij betrokken partijen en arbeidsmigranten zelf om de taal te leren. BZK stimuleert gemeenten om in regionaal verband te komen tot een evenwichtige verdeling van werken en wonen voor arbeidsmigranten en stimuleert provincies om gemeenten de mogelijkheid te bieden voor voldoende planologische ruimte voor deze huisvesting. Als uit de praktijk blijkt dat er behoefte is aan effectievere regels en bevoegdheden voor handhaving en voor het realiseren van voldoende huisvesting, dan zal BZK waar mogelijk de wetgeving daarop aanpassen.

Vervolgtraject

Partijen gaan hun leden stimuleren om op lokaal/regionaal niveau tot concrete afspraken te komen over huisvesting voor kortdurend verblijf. Alle intenties moeten zich uiteindelijk vertalen naar concrete huisvestingsprojecten op lokaal niveau. Daartoe ondernemen partijen de volgende acties:

- Ze gaan gezamenlijk met de regio's spreken over hun concrete aanpak en afspraken rond de huisvesting van arbeidsmigranten. Daarbij wordt aangesloten bij lopende initiatieven op lokaal en regionaal niveau en wordt de nieuwe bed-voor-bed-regeling onder de aandacht gebracht.
- BZK, de Stuurgroep Experimenten Volkshuisvesting (SEV) en betrokken partijen zetten in op het realiseren van huisvestingspilots. De insteek van elke pilot kan verschillen, afhankelijk van de specifieke lokale problematiek. De bed-voor-bed-regeling wordt hierin meegenomen.
- Ter ondersteuning van de aanpak kunnen de ondertekenende partijen ieder een regio of een pilot adopteren. Hierover zal nog een nadere uitwerking plaatsvinden.

Andere partijen kunnen zich in de toekomst bij de ondertekenaars aansluiten.

BZK gaat met werkgevers en gemeenten in overleg over inburgering van arbeidsmigranten. De eigen verantwoordelijkheid van arbeidsmigranten en de verantwoordelijkheid van de werkgevers voor taal op de werkvloer staan daarbij centraal. Partijen houden gezamenlijk de vinger aan de pols van de uitvoering van deze intentieverklaring en evalueren om die reden halfjaarlijks de voortgang. Daarbij kunnen zij elkaar aanspreken op elkaars verantwoordelijkheden. Er zal een (kern)werkgroep gevormd worden met mensen van verschillende partijen en van BZK die de voortgang en uitvoering van de intentieverklaring bewaakt en volgt.

Den Haag, getekend de datum 28 maart 2012.

De ondertekenaars:

- Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), mede namens de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel, Mevrouw drs. J.W.E. Spies
- Bestuurslid Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), Burgemeester Maassluis, drs. J.A. Karssen
- Algemeen bestuurslid Aedes, directeur- bestuurder Wonen Limburg, W.N. Hazeu
- Voorzitter van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), drs. J.A. Kamps
- Voorzitter Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), B.J. Croll
- Algemeen bestuurslid Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA), P. Loppersum
- Land- en Tuinbouw Organisaties (LTO), Bestuurder Sociaal-Economisch Beleid, drs. ing. H.Th.J. Vulto
- Secretaris Productschap Vee en Vlees (PVV), ir. B.M. Dellaert
- Voorzitter CNV Vakmensen, A.A. van Wijngaarden,
- Voorzitter FNV Bondgenoten, drs. H.T. van der Kolk

- Voorzitter Stichting Pools Overlegplatform in Nederland (PLON), Mgr (drs.) I.Z. de Ruig-Zukowska
- Burgemeester Medemblik, Voorzitter Stuurgroep Kompas, Namens regio West-Friesland, F.R. Streng
- Wethouder wonen, ruimtelijke ordening, vastgoed en stedelijke economie, gemeente Rotterdam, H. Karakus
- Wethouder van Stadsontwikkeling, Volkshuisvesting en Integratie, Gemeente Den Haag, drs. M. Norder
- Wethouder Bouwen en Wonen, gemeente Vlaardingen, mr. J. Versluijs
- Wethouder Dienstverlening en coördinerend wethouder arbeidsmigranten, gemeente Westland, A. Weverling
- Burgemeester gemeente Horst aan de Maas, ir. C.H.C. van Rooij

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten (ofwel de norm voor het reguliere SNF-register)

Deze norm voor huisvesting van arbeidsmigranten bestaat uit 5 onderdelen:

- A. De normset, bestaande uit 6 onderdelen plus een aantal aanbevelingen
- B. Beschrijving van de controlesystematiek
- C. Beslisboom
- D. Inschrijving, schorsing en uitschrijving uit het SNF-register
- E. Aanvullende informatie over informatieplicht, gebruiksbesluit

Het voldoen aan deze norm leidt tot inschrijving in het 'reguliere SNF-register'. Voor inschrijving in het SNF-inhuur-register gelden andere normen. Kijk hiervoor op www.normeringflexwonen.nl.

In het harmonisatiedocument, dat behoort tot het SNF-schema, is een toelichting opgenomen op diverse onderdelen. Deze toelichting is niet vrijblijvend en dient opgevolgd te worden. Zie www.normeringflexwonen.nl voor de meest recente versie van het harmonisatiedocument.

A. Normenset

1. Ruimte en Privacy

	Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
1.1	Uit de administratie van de gegadigde blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners. Dit actueel overzicht huisvestingslocaties en personen per locatie is beschikbaar voor inspecteur op locatie	Major	<ul style="list-style-type: none"> • De onderneming zorgt dat één week voor de inspectie de inspectie-instelling een volledig en actueel overzicht van alle huisvestingslocaties ontvangt met daarop <ul style="list-style-type: none"> o Alle locaties o Per locatie het aantal bewoners (geen namen) • Deze lijst moet door de tekeningsbevoegde van de onderneming zijn ondertekend en er moet worden verklaard de lijst naar waarheid is opgesteld
1.2	Toegestane verblijfsvormen: <ul style="list-style-type: none"> a. reguliere woning b. hotel/pensioen c. wooneenheden in gebouwencomplex d. woonunits e. huisvesting op recreatieterrein 	Major	
1.3	Bewoners hebben minimaal 10m ² gebruiksoppervlak wonen (GBO) per persoon.	Major	Voor een toelichting op GBO zie het harmonisatiedocument.

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

	<p>Bewoners van een reguliere woning (a.) en woonheden (c.) hebben minimaal 12m² vloeroppervlakte wonen (GBO). Dit geldt ook voor woonunits (d.) wanneer er sprake is van een bestemming "wonen"</p> <p>Alle voorzieningen (sanitair, keuken, slaapvertrek en woonkamer of ontspanningsruimte) dienen onder één dak en in pandig bereikbaar te zijn.</p>		<p>Als methodiek voor het bepalen van GBO wordt de meest actuele 'meeinstructie gebruiksoverlakte woningen' van de NVM, VBO, VNG en Waarderingskamer gebruikt daarvan de bepaling 'gebruiksoverlakte wonen'.</p> <p>https://www.waarderingskamer.nl/hulpmiddelen-gemeenten/meeinstructies-gebruiksoverlakte-inhoud/</p> <p>De vloeroppervlakte wordt conform meetinstructie gemeten op 1,5m hoogte.</p>
1.4.1	<p>Bij alle woonvormen hebben bewoners in hun slaapvertrek per persoon minimaal 3,5 m² vloeroppervlakte ter beschikking.</p> <p>Tijdelijk (termijn wordt nog bepaald) geldt dat voor bestaande huisvesting in woonvorm e, huisvesting op recreatieterrein bewoners in hun slaapvertrek per persoon minimaal 2,7 m² vloeroppervlakte ter beschikking hebben. Als de slaapruiimte in woonvorm e, huisvesting op recreatieterrein minder dan 3,5m² vloeroppervlakte per persoon is, mag de slaapruiimte maximaal voor 2 personen gebruikt mag worden.</p>	Major	<p>De meting moet daadwerkelijk op de locatie worden uitgevoerd.</p> <p>De meting moet daadwerkelijk op de locatie worden uitgevoerd.</p> <p>De vloeroppervlakte wordt conform meetinstructie gemeten op 1,5m hoogte.</p>
1.4.2	<p>Voor alle woonvormen geldt dat voor elke bewoner in het slaapvertrek een bed beschikbaar is met een matras van tenminste 80*200cm en kledingkast van tenminste 0,36m³ plus een stoel.</p>	Major	
1.4.3	<p>Indien de kledingkast niet in het slaapvertrek staat, dient deze op slot te kunnen.</p>	Minor	
1.5	<p>Tijdens de controle wordt gecontroleerd of de daadwerkelijke bezetting klopt met wat er uit de administratie blijkt</p>	Major	

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

2

2. Sanitair, Veiligheid en Hygiëne

Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
2.1	Major	Als er meer dan het minimale aantal toiletten of douches, zijn, dienen ook deze aan de eisen t.a.v. (brand)veiligheid en hygiëne te voldoen.
2.2	Major	Als er meer dan het minimale aantal toiletten of douches, zijn, dienen ook deze aan de eisen t.a.v. (brand)veiligheid en hygiëne te voldoen.
2.3.1.1	Minor of major	Inspecteur bepaalt of er sprake is van een minor of een major tekortkoming. Veiligheid dient gewaarborgd te zijn voor alle ruimtes van de woonlocatie.
2.3.1.2		Er is geen sprake van zichtbare overbelasting van het elektriciteitsnet (controle op o.a. op dubbelstekkers en kookplaatjes)
2.3.1.3		De verlichting en elektriciteitsvoorziening in natte ruimten <ul style="list-style-type: none"> • is spatwaterdicht • is geschikt voor gebruik in natte ruimtes. Er is geen sprake van omstandigheden die tot gevaar of verwondingen kunnen leiden.
2.3.2.1	Minor of major	Hygiëne in en om de woonlocatie veroorzaakt geen gevaar voor de volksgezondheid.
2.3.2.2		Er is een deugdelijke en aantoonbaar onderhouden mechanische installatie of natuurlijke ventilatie, dit in combinatie met voldoende beluchting.
2.3.2.3		Er is geen sprake van schimmelvorming in de badkamers, keukens en/of andere ruimtes.
2.4	Major	Dit dient aangegeven te worden met de sticker op het apparaat en/of het keuringsrapport. Indien de inspecteur twijfelt aan de betrouwbaarheid van de sticker kan hij aanvullend bewijsmateriaal (onderhoudscontract, factuur, keuringsrapport) opvragen. Op het moment dat de wetgever dat verplicht stelt mogen alleen erkende bedrijven met gekwalificeerd personeel cv-ketels, kachels en geisers onderhouden.

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

3

2.5	Op locaties met bestemming 'wonen' heeft elke verblijfsruimte minimaal 0,5 m ² daglichtoppervlakte. Op locaties met bestemming 'logies' heeft elke verblijfsruimte directe daglichttoetreding.	Minor	De meting moet daadwerkelijk op de locatie worden uitgevoerd.
-----	--	-------	---

3. Voorzieningen

	Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
3.1	Koelkast(en), 30 liter koel-/vriesruimte per persoon	Minor	Als er meer dan het minimale aantal liters koel-/vriesruimte is, dienen ook deze aan de eisen t.a.v. (brand)veiligheid en hygiëne te voldoen.
3.2.1	Kookplaat/platen, minimaal 4 pitten. Specifieke norm bij grotere aantallen bewoners: Bij meer dan 8 personen 1 pit per 2 personen Bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten.	Major / Minor	Indien kookgelegenheid ontbreekt bij de woonvormen a, c, d en e is er sprake van een major tekortkoming. Indien kookgelegenheid ontbreekt bij de woonvorm b (hotel/pension) is er sprake van een minor tekortkoming. Als er meer dan het minimale aantal pitten zijn, dienen ook deze aan de eisen t.a.v. (brand)veiligheid en hygiëne te voldoen.
3.2.2	Kookplaat/platen in studio's voor maximaal 2 bewoners dienen minimaal 2 pitten plus een magnetron of oven aanwezig te zijn.	Major	Dit geldt in die gevallen waar bewoners geen toegang hebben tot andere kookgelegenheid dan de kookgelegenheid voor henzelf en de eventuele medebewoner van de studio. Deze dienen aan de eisen t.a.v. (brand)veiligheid en hygiëne te voldoen.

4. Informatievoorziening en overige eisen

	Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
4.1	Er moet een informatiekaart aanwezig zijn die opgehangen is op een centrale plaats, De informatiekaart is opgesteld in het Engels of het Duits of de landstaal van de bewoners en deze bevat ten minste telefoonnummers van: <ul style="list-style-type: none"> • beheerder / contactpersoon verhuurder • regiopolitie • brandweer • 112 (in levensbedreigende situaties) • verkorte huis- en leefregels in landstaal van de bewoners 	Major	Ontzuimingsplan en noodprocedure is van toepassing bij alle typen toegestane verblijfsvormen. Niet alleen bij de verblijfsvormen a, c en d. Indien een locatie huisvestingsvorm b (hotel/pension) betreft, is een plattegrond in en/of bij de informatiekaart verplicht De tijdelijke bewoner(s) moet op een centrale plek in de locatie begrijpelijk worden geïntformeerd over het handelen in geval van nood.

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

	<ul style="list-style-type: none"> • ontruimingsplan en noodprocedure 		
4.2	Als de inspecteur gesloten slaapkamers aantreft dient hij/zij een herinspectie van de locatie te gelasten.	Major	De inspecteur moet zich een goed beeld kunnen vormen over de volledige huisvestingslocatie.

5. Brandveiligheid

5.1. Maatregelen in de woning

	Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
5.1.1	<p>Brandblusser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een brandblusser moet voldoen aan het besluit draagbare blustoestellen 1997 en in het bijzonder de vigerende NEN-EN 3-7. De plaatsing van brandblussers en keuze van de blusstof in relatie tot de brandklasse moet voldoen aan de vigerende NEN 4001+C1. • Een draagbaar blustoestel moet bij nieuwe levering worden voorzien van de aanduiding van de uiterste datum (jaar en maand) waarop het eerstvolgende onderhoud moet worden uitgevoerd dit conform de vigerende NEN 2559. • Het preventief onderhoud dient jaarlijks te worden uitgevoerd conform de vigerende NEN 2559 door een gecertificeerd REOB bedrijf. De onderhoudsgegevens moeten worden geregistreerd op een etiket op basis van de vigerende NEN 2559 dat duurzaam is bevestigd op het blustoestel. Er is in totaal 6 liter / 6 kilogram blusmiddel aanwezig • Er is een brandblusser van minimaal 2 liter / 2 kilogram binnen 5 meter van iedere plaats waar gekookt wordt en op plaatsen met open vuur (direct onder handbereik, dus niet in een andere eenheid en niet buiten). • Er staat een instructie voor gebruik op elke brandblusser 	Major	<p>NEN-EN 3-7: Draagbare blustoestellen - Deel 7: Eigenschappen, prestatie-eisen en beproevingsmethoden NEN 4001: Brandveiligheid projectering van draagbare en verwijdbare blustoestellen. NEN-EN 2559: Onderhoud van draagbare blustoestellen.</p> <p>De REOB-erkenning van de organisatie die de keuring heeft uitgevoerd wordt aangehouden door middel van de sticker op het blusmiddel.</p> <p>Als er een door een REOB-gecertificeerd bedrijf goedgekeurde brandhaspel aanwezig is, kan mogelijk volstaan worden met een 2-liter / 2 kilogram schuimblusser binnen 5 meter van iedere plaats waar gekookt wordt en op plaatsen met open vuur (direct onder handbereik, dus niet buiten). E.e.a. afhankelijk van het bereik en de bereikbaarheid van de haspel. Dit is ter beoordeling aan de inspecteur.</p>
5.1.2	Er is een blusdeken bij iedere kookgelegenheid	Major	

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

5

5.1.3	Er zijn werkende rook- en CO-melders op voorgeschreven plaats gemonteerd. Gecombineerde CO- en rookmelders zijn niet toegestaan.	Major	Gecontroleerd wordt: <ul style="list-style-type: none"> • Het signaal • Als er een brandmeldinstallatie aanwezig is die is doorgeschakeld naar een PAC of rechtstreeks naar de brandweer, hoeft het signaal van de rookmelders niet te worden gecontroleerd, maar wordt in het aanwezige logboek gecontroleerd of controle en keuring heeft plaatsgevonden.
-------	---	-------	--

5.2. Bindende informatieplicht

De inspectie-instelling informeert de gecontroleerde onderneming over de verplichtingen die gelden met betrekking tot het Bouwbesluit 2012 en attendeert de onderneming er op de huisvesting te realiseren conform dit besluit, voor zover dit nog niet is gebeurd. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de mogelijkheid om met de gemeente een Bed-voor-Bed regeling af te spreken. Bij de informatie en attentering zal de inspectie-instelling het overzicht in onderdeel E van deze norm hanteren.

5.3. Melding aan gemeente

In de situatie dat er sprake is van een ernstige brandonveilige situatie dient de inspectie-instelling een melding te doen over deze locatie bij Stichting Normering Flexwonen, alsmede de onderneming te manen zo spoedig mogelijk de brandonveilige situatie ongedaan te maken. SNF kan dit melden aan het bevoegd gezag.

6. Goed werkgeverschap

Norm	Kwalificatie	Opmerkingen
<p>6.1</p> <p>Om goed werkgeverschap te verzekeren geldt voor uitzendondernemingen als voorwaarde dat zij staan ingeschreven in het register van gecertificeerde ondernemingen van SNA. Uitzendondernemingen die te werk stellen in de sector waar de cao vrees van toepassing is dienen te beschikken over het SNA-keurmerk.</p> <p>Om goed werkgeverschap te verzekeren geldt voor agrarische ondernemingen in de sector 'open teelten' en in de sector 'glastuinbouw' die eigen werknemers huisvesten dat zij bij het secretariaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • de 'eigen verklaring naleving cao' moeten indienen waaraan blijkt dat de van toepassing zijnde cao open teelten wordt nageleefd • plus de verklaring goed werkgeverschap zoals in de cao open teelten dan wel de cao glastuinbouw is voorgeschreven en beschikbaar via de SNF-website. <p>Ondernemingen die geregistreerd zijn bij Fair Produce kunnen daarmee aantonen aan de eisen voor goed werkgeverschap te voldoen.</p> <p>Om goed werkgeverschap te verzekeren geldt voor ondernemingen die eigen werknemers huisvesten in sectoren waarmee SNF nog géén afspraken heeft gemaakt over de invulling van goed werkgeverschap, dat zij bij het secretariaat</p> <ul style="list-style-type: none"> • de 'eigen verklaring naleving cao' moeten indienen • en jaarlijks een accountantsverklaring volgens het voorgeschreven format waaruit blijkt dat de van toepassing zijnde cao wordt nageleefd. <p>Ondernemingen die geen eigen werknemers huisvesten hoeven niet aan deze norm te voldoen. Zie reglement registratie voor de voorwaarden.</p>	<p>Major</p>	<p>Het KvK nummer van de onderneming is leidend bij de controle door de inspectie-instelling. De onderneming dient op de dag van inspectie in het register van geïnspecteerde ondernemingen van SNA te zijn opgenomen.</p> <p>Het secretariaat controleert bij registratie en continuering de aanwezigheid van de eigen verklaring en indien van toepassing de accountantsverklaring. De inspecteur beoordeelt tijdens de inspectie of de stukken door de onderneming daadwerkelijk aan het secretariaat zijn toegestuurd...</p>

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

7

Aanbevelingen

Ondernemingen krijgen bovenop de geldende normen een set aanbevelingen waarbij de onderneming vrij is hier invulling aan te geven.

Deze aanbeveling betreffen de volgende onderwerpen:

- Het opstellen van een rook-, drink- en drugsbeleid
- Het opstellen van een beleid op het gebied van orde en netheid in en rond de huisvestingslocatie
- De kookgelegenheid heeft een oven of een magnetron
- In de huisvesting wordt rekening gehouden met de privacy van de bewoners en er is een privacy reglement opgesteld

Overgangsregeling

Gewijzigde eisen in de norm die nog niet in een voorgaande versie van de norm waren opgenomen danwel wijzigingen in interpretatie of toelichting op de norm die nieuw in het harmonisatiedocument zijn beschreven, dienen één maand na publicatie van de betreffende versie van de norm of harmonisatiedocument te zijn doorgevoerd en worden dan ook in alle controles die vanaf één maand na publicatie plaatsvinden gehanteerd.

B. Controlerisystematiek

Hieronder is de informatie over de daadwerkelijke controle opgenomen.

Reikwijdte

Huisvestingsondernemingen en werkgevers die tijdelijke arbeidsmigranten (willen) huisvesten kunnen in aanmerking komen voor in het reguliere SNF-register. Zie het reglement registratie voor de formulering van de eisen aan ondernemingen die geregistreerd willen worden.

Inspectie-instellingen

Het voldoen aan het SNF-schema wordt beoordeeld door een geaccrediteerde inspectie-instellingen (door de Raad voor Accreditatie wordt de term conformiteitsbeoordelingsinstantie, CBI, gehanteerd) die geaccrediteerd is op basis van de vigerende ISO 17020-richtlijn door de Raad voor Accreditatie. De inspectie-instelling moet een overeenkomst hebben met Stichting Normering Flexwonen voor de uitvoering van de controles op het SNF-schema (de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten en aanvullende documenten genoemd in het Handboek Normen).

Periodieke controle

Iedere onderneming die in het register vermeld staat moet, om ingeschreven te blijven, periodiek een nieuwe inspectie te laten uitvoeren.

Steekproef

Er wordt door de inspecteur een steekproef getrokken uit de huisvestingslijst die wordt overlegd en gecontroleerd bij de administratieve controle (norm 1.1). Ondernemingen die haast eigen huisvesting ook huisvesting inhuren moeten alle locaties, dus eigen en ingehuurd locaties, opnemen in de huisvestingslijst. De steekproef wordt getrokken uit alle locaties.

De bepaling van de steekproef is de verantwoordelijkheid van de inspecteur. Hij dient zich op basis van de steekproef een goed beeld te kunnen vormen van de kwaliteit van de huisvesting. Voor het bepalen van de steekproef kunnen de volgende uitgangspunten worden gehanteerd:

- Er moeten altijd 'nieuwe' locaties in de steekproef voorkomen vergeleken met de locaties die in de vorige jaren zijn bezocht (mits er nieuwe locaties beschikbaar zijn)
- Er moet een goede verdeling over de diverse huisvestingsvormen zijn (woningen, vakantieparken, pension).
- Die goede verdeling impliceert dat als er maar één groot vakantiepark is, waar bv 25% van de bedden op zit, dit tijdens de periodieke controle toch opnieuw geïnspecteerd wordt.

Afhankelijk van het aantal locaties dat uit de administratie blijkt, wordt de grootte van de steekproef bepaald. Hierbij wordt de volgende stafiel gehanteerd:

- 1-5 locaties: 2 locaties, tenzij er maar één locatie is.
- 6-10 locaties: 30%
- 11-20 locaties 25%, met een minimum van 3
- 21-50 locaties: 20%, met een minimum van 5
- 51-100 locaties: 10 locaties
- > 100 locaties: 15%

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

9

Controle per woonvorm

Controle locaties in verhouding tot huisvestingsvorm

- Een huisvestingsvorm kan bestaan uit één of meerdere te controleren eenheden.
- reguliere woning: één eenheid
- hotel/pensioen: ten minste tien procent van de kamers met een minimum van 4 kamers
- wooneenheden in gebouwcomplex: ten minste tien procent van de eenheden met een minimum van 4 eenheden
- chalets/woonunits: ten minste tien procent van de chalets/woonunits met een minimum van 4 chalets/woonunits
- huisvesting op recreatieterrein: ten minste tien procent van de chalets/woonunits met een minimum van 4 chalets/woonunits

Planning De onderneming levert 1 week voor inspectie een geactualiseerde lijst van locaties, naar waarheid opgesteld en ondertekend aan aan de inspectie-instelling. 24 uur voorafgaand aan de inspectie wordt de onderneming ingelicht over welke locaties uit de steekproef zijn gekomen en zodoende worden gecontroleerd.

Kwalificatie van de normen

Binnen de normen wordt een onderscheid gemaakt tussen major tekortkomingen, minor tekortkomingen en aanbevelingen.

- Major tekortkomingen dienen binnen de vastgestelde periode te zijn opgelost en het aantal major tekortkomingen bepaald of er een herinspectie moet plaatsvinden.
- Minor tekortkomingen moeten eveneens binnen de vastgestelde periode zijn opgelost. Een minor tekortkoming die bij een volgende inspectie wederom blijkt, wordt bij die inspectie aangemerkt als een major tekortkoming.
- Ondernemingen kunnen daarnaast aanbevelingen krijgen, maar zijn vrij hier invulling aan te geven.

Spoedinspecties

Bij twijfels over de locaties van een geregistreerde onderneming heeft Stichting Normering Flexwonen de mogelijkheid spoedinspecties te laten uitvoeren. Gemeentes, inspectie SZW, brandweer en andere overheidsinstanties kunnen in het geval van gegronde vermoedens Stichting Normering Flexwonen vragen een spoedinspectie uit te laten voeren.

C. Beslisboom

Binnen drie weken na de controle zal de inspectie-instelling een concept rapportage naar de gecontroleerde onderneming opsturen. Deze kan hier bij de inspectie-instelling tegen reclameren. Deze reclamatie wordt door de inspectie-instelling meegenomen in de definitieve rapportage en het bijbehorende advies dat zij drie weken later (na zes weken) stuurt naar Stichting Normering Flexwonen.

De inspectie-instelling zal binnen zes weken na de controle een rapportage opleveren bij Stichting Normering Flexwonen. In deze rapportage heeft de inspectie-instelling het oordeel over de tekortkomingen en de eisen aan de wijze waarop herstel van de tekortkoming(en) wordt aangehouden opgenomen. Er is ook in vastgelegd of er sprake is van een herinspectie of dat de zaken schriftelijk afgedaan worden. Zie de onderstaande tabel.

	Schriftelijk aantonen herstel	Herinspectie
1-2 locaties, steekproef 1-2	Indien oplossen van majors goed schriftelijk te verifiëren is. Bij enige twijfel herkeuring ¹ .	Indien oplossen van majors niet goed schriftelijk te verifiëren is
3-5 locaties, steekproef 2	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major ² .
6-8 locaties, steekproef 2	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major.
9-10 locaties, steekproef 3	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major.
11-13 locaties, steekproef 3 locaties	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major.
14-20 locaties, steekproef 4 locaties	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major.
21-23 locaties, steekproef 4 locaties	Max 1 major, mits goed schriftelijk te verifiëren.	Meer dan 1 major.
24-48 locaties, steekproef 5-9	Max 1 locatie met major(s)	Meer dan 1 locatie met major(s)
49-50 locaties, steekproef 10	Max 2 locaties met major(s)	Meer dan 2 locaties met major(s)
51- 99 locaties, steekproef 10 locaties	Max 2 locaties met major(s)	Meer dan 2 locaties met major(s)
100 – 199 locaties, steekproef 15 %	Max 3 locaties met majors	Meer dan 3 locaties met major(s)

¹ Bij ondernemingen met 1 of 2 locaties worden alle locaties geïnspecteerd. Herinspectie is niet nodig mits het oplossen van tekortkomingen heel goed schriftelijk, met foto's via Skype of film aangetoond kan worden.

² Bij ondernemingen met 3 locaties of meer is een herinspectie wel zinnig omdat er andere locaties zijn waar gecontroleerd kan worden of aan alle eisen wordt voldaan.

Norm voor huisvesting van arbeidsmigranten, versie 7.3, geldig vanaf 15 september 2018

200 – 299 locaties steekproef 15%	Max 4 locaties met majors	Meer dan 4 locaties met major(s)
300 – 399 locaties steekproef 15%	Max 6 locaties met majors	Meer dan 6 locaties met major(s)
Meer dan 400 locaties Steekproef 15%	Max 7 locaties met majors	Meer dan 7 locaties met major(s)

Alle geconstateerde tekortkomingen moeten worden gerapporteerd. Alle geconstateerde tekortkomingen tellen mee bij het bepalen of een herinspectie uitgevoerd moet worden aan de hand van de bovenstaande tabel. Het tijdens de inspectie onmiddellijk herstellen van de tekortkomingen heeft hier geen invloed op.

Beschrijving sancties

Schriftelijk aantonen herstel:

De onderneming dient aan de inspectie-instelling te bevestigen dat herstel heeft plaatsgevonden (deze bevestiging in voorkomende gevallen aantoonbaar maken middels foto- of filmmateriaal, facturen, Skype of anderszins). Door de onderneming dient duidelijk gemaakt te worden dat herstel, daar waar van toepassing, op alle locaties heeft plaatsgevonden en niet alleen op de locaties die uit de steekproef naar voren zijn gekomen en fysiek zijn geïnspecteerd. De rapportage van de inspectie-instelling aan Stichting Normering Flexwonen inzake genomen maatregelen en het wel/niet voldoen aan de normen, dient binnen 6 weken ontvangst van de rapportage van de reguliere inspectie door Stichting Normering Flexwonen te zijn ontvangen. Indien geen bevestiging wordt ontvangen, danwel dat de bevestiging onvoldoende waarborgen in zich draagt dat herstel heeft plaatsgevonden, dient alsnog herinspectie uitgevoerd te worden.

Herinspectie

Indien een herinspectie wordt gesanctioneerd dan wordt 50% van dezelfde locaties opnieuw geïnspecteerd en 50% nieuwe locaties (en bij een oneven aantal te controleren locaties wordt er één zelfde locatie meer geïnspecteerd dan nieuwe). Het aantal zal gelijk zijn aan het oorspronkelijk aantal gecontroleerde locaties. Op basis van deze herinspectie zal er wederom een keuringsrapport worden overlegd aan Stichting Normering Flexwonen door de inspectie-instelling. Het definitieve inspectierapport dient binnen 6 weken na ontvangst van de rapportage van de reguliere inspectie, waarin de herinspectie werd opgelegd door de onderneming door Stichting Normering Flexwonen te zijn ontvangen.

D. Inschrijving, schorsing en uitschrijving uit het SNF-register

Indien er geen tekortkomingen of alleen minor tekortkomingen worden geconstateerd kan de Stichting Normering Flexwonen, mits ook aan de andere eisen zoals geformuleerd in het reglement registratie is voldaan, de onderneming opnemen in het register of de inschrijving in het register continueren. Dit geldt ook voor de situatie dat de major tekortkomingen zijn opgelost.

In de situatie dat er na de herinspectie weer tot een nieuwe tweede herinspectie wordt gesancioneerd dan wordt de gecontroleerde onderneming door SNF tijdelijk geschorst uit het register. Dit wordt ook zichtbaar gemaakt in het register. Ook als herstel schriftelijk aangetoond mag worden maar de stukken worden niet of niet tijdig ontvangen of worden als onvoldoende beschouwd, wordt de onderneming geschorst uit het register.

Bij een schorsing krijgt de onderneming de mogelijkheid zich nog eenmaal te laten inspecteren. Hierbij wordt een volledig nieuwe steekproef getrokken. Als de onderneming ook bij deze keuring niet aan de eisen voldoet dan wordt de onderneming uitgeschreven uit het register. Zie ook reglement registratie.

Dit normonderdeel D bevat de eisen die gelden voor inschrijving het Register van de Stichting Normering Flexwonen. Dit normonderdeel is niet van toepassing bij de accreditatie van de inspectie-instellingen.

E. Aanvullende informatie over informatieplicht vigerende Bouwbesluit

De eigenaar / verhuurder is in sommige situaties wettelijk verplicht een gebruiksmelding bij de gemeente te doen over het gebruik van de woning die hij of zij ter beschikking stelt voor kamergewijze verhuur en of een hotel functie, dan wel over een omgevingsvergunning voor brandveilig gebruiken beschikt. Dit kan o.a. zijn ten behoeve van de huisvesting van arbeidsmigranten.

In geval van een woonfunctie voor kamergewijze verhuur bij 5 of meer wooneenheden is een gebruiksmelding verplicht. Het Bouwbesluit 2012 stelt ook extra brandveiligheids eisen aan kamergewijze bewoning van een woonfunctie. Er is sprake van kamergewijze verhuur, indien er binnen een woning (zelfstandige woning met eigen toegang en wezenlijke voorzieningen), vijf of meer wooneenheden (één ruimte of stelsel van ruimten in gebruik door kamerbewoner) in gebruik zijn. Wooneenheden delen doorgaans één of meer wezenlijke voorzieningen (douche, toilet en keuken) met andere wooneenheden. In een dergelijk geval zijn rookmelders (zie artikel 6.2.1 lid 2 en 3 Bouwbesluit 2012) verplicht in elke verblijfsruimte en elke besloten ruimte tot aan de uitgang.

De inspectie-instelling zal bij de geïnspiceerde onderneming nagaan of deze gebruiksmelding is gedaan of de omgevingsvergunning brandveilig gebruiken is afgegeven. Op basis van het resultaat zal de inspecteur de onderneming informeren. Het volgende schema is daarbij leidend voor de inspecteur.

<i>Informatieplicht & aanbeveling</i>		
# woon-eenheden	Verblijfsvorm	Verplichte Gebruiksmelding
≤ 5 woon-eenheden	a, c & d (indien in gebruik voor de bestemming wonen)	Nee
> 5 woon-eenheden	a, c & d (indien in gebruik voor de bestemming wonen)	Ja
		Verplichte Omgevingsvergunning voor brandveilig gebruik (gebruiksvergunning)
		Nee

Op basis van het schema informeert de inspectie-instelling de onderneming over de gebruiksmelding en / of omgevingsvergunning brandveilig gebruiken en deze wettelijke verplichting. Deze informatieplicht beheerst in ieder geval:

- Infoblad Kamergewijze verhuur - Bouwbesluit 2012 <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/bzk/documenten-en-publicaties/brochures/2012/04/27/infoblad-kamergewijze-verhuur-bouwbesluit-2012.html>
- Infoblad Vluchten bij brand - Bouwbesluit 2012 <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/bzk/documenten-en-publicaties/brochures/2012/10/09/infoblad-bouwbesluit-2012-vluchten-bij-brand.html>
- Infoblad Omgevingsvergunning en melding brandveilig gebruik - Bouwbesluit 2012 <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/bzk/documenten-en-publicaties/brochures/2012/04/27/infoblad-omgevingsvergunning-en-melding-brandveilig-gebruik-bouwbesluit-2012.html>

De inspectie-instelling zal de onderneming schriftelijk aanbevelen (a) de gebruiksmelding alsnog bij de gemeente te doen of omgevingsvergunning brandveilig gebruik bij de gemeente aan te vragen en (b) zich bij de gemeente te melden voor de mogelijkheid van een Bed-voor-Bed regeling. Op de website van het Expertisecentrum Flexwonen (www.flexwonenarbeidsmigranten.nl) voor Arbeidsmigranten is meer informatie te vinden over de Bed-voor-Bed regeling.

Bijlage 4 - Statement aanpak misstanden

STATEMENT

OTTO Work Force pleit voor aanpak misstanden

Herinvoering uitzendvergunning en stringenter beleid voor huisvesting arbeidsmigranten

OTTO Work Force wil dat de overheid de misstanden aan de onderkant van de uitzendmarkt aanpakt. Ze pleit voor de herinvoering van de uitzendvergunning en voor een stringenter beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten.

Sinds het afschaffen van de uitzendvergunning in 1998 is er aan de onderkant van de uitzendmarkt een wildgroei ontstaan. Nederland telt inmiddels 14.200 uitzendbedrijven, een groei van ruim 10.000 sinds 1998. Dat leidt tot misstanden als onderbetaling, concurrentievervalsing en belastingontwijking omdat het merendeel niet NEN -gecertificeerd is.

Ook op het gebied van huisvesting van arbeidsmigranten is nog teveel mis. OTTO pleit voor jaarlijkse keuringen van alle panden waar arbeidsmigranten wonen en het verplichtstellen van het SNF keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen.

OTTO Work Force wil de huisvestingsbranche voor arbeidsmigranten naar een hoger niveau tillen. Dat is noodzakelijk om aantrekkelijk blijven voor arbeidsmigranten. De arbeidsmigrant is, en zal in de toekomst, immers keihard nodig zijn om in Nederland het huidige welvaartsniveau in stand te kunnen houden.

Toelichting

Herinvoering uitzendvergunning

De eerste stap om de misstanden in de uitzendbranche aan te pakken is de herinvoering van de uitzendvergunning. De vergunning is in 1998 in Nederland afgeschaft. Er was destijds gebrek aan controle en de overtuiging was dat de branche beter zichzelf zou kunnen reguleren.

Zelfregulering is mislukt

Na ruim twintig jaar moeten we constateren dat de zelfregulering is mislukt. Weliswaar zorgen de vooral georganiseerde uitzendorganisaties (lid van ABU en NBBU) ervoor dat een groot deel van de branche adequaat functioneert, maar aan de onderkant van de markt is teveel mis. Er is een wildgroei ontstaan, waar uitbuiting en andere misstanden aan de orde van de dag zijn. Dat is maatschappelijk onaanvaardbaar. Uitzendkrachten zijn meestal kwetsbare werknemers en zij verdienen correcte beloning en een goede behandeling. Onderbetaling leidt tot ook concurrentievervalsing en het gebrek aan controle laat ruimte voor vermoedelijk grootschalige belastingontwijking. OTTO is voorstander van een gelijk en gecontroleerd speelveld voor iedereen. Veelzeggend is dat het afschaffen van de uitzendvergunning geen navolging heeft gekregen in de rest van Europa. Nederland is het enig land in Europa waar geen uitzendvergunning vereist is.

Criteria

Daarom pleit OTTO voor de herinvoering van de uitzendvergunning ingaande 1 januari 2021 gebaseerd op de volgende 3 criteria:

1. Basis moet de huidige NEN 4400 certificering zijn, waarbij de geaccrediteerde partijen de controles kunnen blijven doen zodat de inspectie van SZW geen extra capaciteit hoeft in te zetten.

Van de 14.200 uitzendbedrijven zijn momenteel slechts 4663 (2018) bedrijven NEN gecertificeerd waaronder in ieder geval alle leden van de ABU en de NBBU. De bijna 10.000 niet NEN -gecertificeerde bedrijven krijgen tot 1 januari 2021 de tijd om zich te certificeren.

Inleners die daarna toch gebruik maken van uitzendbedrijven zonder vergunning worden beboet voor elke inleenkracht die wordt tewerkgesteld.

2. Elke vergunningshouder zal, naar Belgisch voorbeeld, een deposito bij de overheid moeten storten van €100.000,- waarop aanspraak gedaan kan worden indien een vergunninghouder niet meer aan haar loondoorbetaling – of belastingverplichtingen kan voldoen. Ter info: België heeft maar 1.700 uitzendbedrijven in vergelijking met de 14.200 van Nederland
3. Een certificaat van bekwaamheid van de uitzender is een vereiste voor de verkrijging van de uitzendvergunning. Gezien de steeds groter wordende complexiteit van uitzenden en detacheren en het feit dat in de sector veelal gewerkt wordt met de meest kwetsbare groep mensen van de arbeidsmarkt is kennis van wet- en regelgeving een absoluut vereiste.

OTTO is ervan overtuigd dat alleen op deze manier de onderkant van de uitzendmarkt kan worden aangepakt en verdere margedruk in de sector kan worden voorkomen.

Verder pleit OTTO voor afspraken met werkgevers dat arbeidsmigranten die in het buitenland geworven worden gedurende hun contractperiode een gemiddeld garantieloon krijgen van €302,- (gebaseerd op 32 uur x WML uurloon van €9,44) per week over de overeengekomen contractperiode.

Misstanden bij huisvesting arbeidsmigranten

De tweede stap om de misstanden aan de onderkant van de branche tegen te gaan is een transparanter beleid ten aanzien van het huisvesten van arbeidsmigranten. Ondanks de Nationale Intentieverklaring die in 2011 op breed niveau is ondertekend om extra aandacht te geven aan arbeidsmigrantenhuisvesting zien we nog te veel onwenselijke situaties. Het is voor de overheid nog steeds niet inzichtelijk waar de arbeidsmigranten wonen, maar ook onder welke condities (prijs / kwaliteit) de arbeidsmigranten wonen. Zowel in de media als ook door inspecties worden teveel slechte voorbeelden geconstateerd die een negatieve weerslag hebben op onze reputatie als potentieel arbeidsmigratieland. Omdat dit onze economie en daarmee ook onze welvaart in de toekomst geen goed doet, moet er een transparanter en stringenter beleid moeten komen voor de huisvesting arbeidsmigranten.

Arbeidsmigrant verdient goede slaapplek

Het huidige keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) moet hierin een belangrijke rol spelen door de volgende aanpassingen:

1. Het SNF keurmerk wordt als minimum vereiste ingevoerd door alle gemeenten voor het toestaan van arbeidsmigrantenhuisvesting, dus voor alle verhuurders en werkgevers, en dus niet alleen voor ABU- of NBBU leden zoals nu het geval is.
2. Elk pand (huis, hotel of andere locatie) voor huisvesting van arbeidsmigranten wordt door SNF jaarlijks gecontroleerd (vergelijkbaar met de APK-keuring). Deze certificeringskosten zijn voor rekening van de verhuurder.
3. SNF classificeert alle panden door middel van 1 tot 5 sterren (vergelijkbaar met de hotel-classificatie). Aan deze sterren-classificatie wordt een maximaal huurbedrag voor de arbeidsmigrant gekoppeld.
4. In elk pand wordt zichtbaar het SNF certificaat opgevangen met daarop minimaal vermeld de keuringsdatum, maximaal aantal bewoners, aantal sterren en maximaal huurbedrag. Ook wordt daarop de contact gegevens vermeldt van de SNF-klachtenlijn.
5. Toekomstige bewoners worden van tevoren geïnformeerd over het pand waar ze gaan wonen. De sterren-classificatie en huurcondities zijn daar een onderdeel van.
6. SNF houdt een openbaar register bij van alle SNF gecertificeerde huisvesting zodat instanties direct inzicht hebben in de gecertificeerde locaties / objecten.
7. SNF heeft een klachtenlijn. Bij klachten over SNF-gecertificeerde objecten kan SNF direct onaangekondigde controles doen. Mochten er klachten komen over niet gecertificeerde

objecten kan SNF dit direct doorgeven aan de verantwoordelijke overheidsinstanties om te kunnen handhaven.

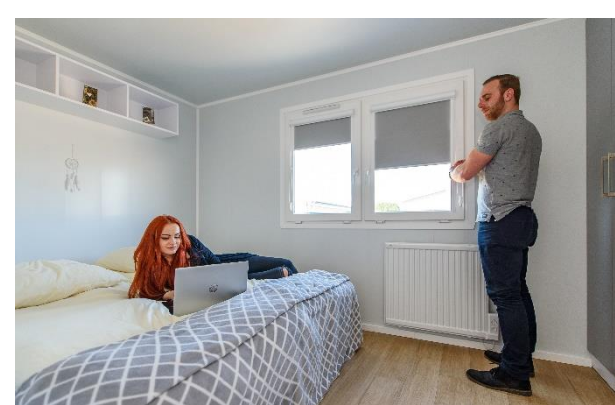
8. Het SNF keurmerk wordt uitgebreid met sociale componenten zoals informatievoorziening, verantwoordelijkheid voor de directe leefomgeving (denk hierbij aan zwerfvuil) en contact met de omgeving

Einde statement

Voor meer informatie of aanvullende vragen over dit statement kunt u contact opnemen met Frank van Gool (Telefoon: + 31 6 49 06 01 11, Email: fvangool@ottoworkforce.eu)

Bijlage 5 - Impressies huisvestingsoplossingen

Impressies Mobile Home Parken



Impressies mobiele woon- en studiocomplexen



Bijlage 6 - Beheerplan

Professioneel service en beheer essentieel

Het bieden van huisvesting die voldoet aan alle SNF-normen dient slechts als een ondergrens. Om arbeidsmigranten werkelijk een goed huisvestingsperspectief te bieden, hen goed te begeleiden in hun nieuwe omgeving en mogelijke (gepercipieerde) overlast voor omwonenden te beperken, is professioneel service en beheer van de locaties van groot belang. Op basis van een inventarisatie onder de huidige huisvestingslocaties van KAFRA Housing wordt geconcludeerd dat onderstaande factoren van belang zijn voor professioneel service en beheer.

- Eerlijkheid, communicatie en respect zijn essentiële pijlers bij professioneel service en beheer.
- Het aanstellen van een professionele 'Welfare Officer' die zorgt voor ondersteuning, registratie en begeleiding van arbeidsmigranten bij aankomst, tijdens en bij vertrek van hun verblijf.
- Het aanstellen van een onafhankelijke inspecteur die de kwaliteit van de accommodatie en het beheer borgt.
- Een periodiek inspectie- en verbeterrapport dient ervoor te zorgen dat de accommodatie structureel op goed niveau is. Dit geldt voor de faciliteiten, hygiëne en de ordentelijke en netheid van de omgeving.
- Bij aankomst krijgt de arbeidsmigrant een oplevering van zijn of haar verblijf inclusief instructievideo en foto's van hoe de accommodatie er dan bij staat. Dit dient te worden herhaald wanneer er wordt uitgecheckt door de arbeidsmigrant.
- Een actuele administratie van alle arbeidsmigranten van de verschillende accommodaties over hun verblijf, woon-werk, werkgever etc., dient te worden bijgehouden door de Welfare Officer.
- De begeleiding slaat ook persoonlijke gegevens op van de arbeidsmigrant. Bij de registratie en uitwisseling van gegevens dienen de actuele richtlijnen vanuit de Privacywetgeving AVG gerespecteerd te worden.
- Een huishoudelijk reglement dient te worden ondertekend door de arbeidsmigranten en op zichtlocaties bij individuele en gezamenlijke ruimtes beschikbaar te zijn.
- Arbeidsmigranten die zich niet houden aan regels dient bij een tweede waarschuwing van de accommodatie weggestuurd kunnen worden.
- Voor omwonenden is een 24/7 bereikbaar telefoonnummer beschikbaar waar klachten of andere zaken gemeld kunnen worden.
- Met belanghebbenden en omwonenden wordt in een klankbordgroep periodiek overleg gevoerd volgens een vaste agenda waarin ervaringen worden gedeeld en waar nodig een verbeterplan wordt afgesproken.
- De gemeente wordt verzocht maandelijks aanwezig te zijn bij een informatie-uur voor de arbeidsmigranten over uitleg over de gemeente.

Service- en Beheerplan in de praktijk

Om een beeld te schetsen hoe een service- en beheerplan er in de praktijk uit kan zien, wordt hieronder het Service- en Beheerplan beschreven. KF Service & Beheer is een gespecialiseerde partij die diverse diensten (zoals schoonmaak, technisch beheer, begeleiding van arbeidsmigranten en inspectieservice) levert ten behoeve van de huisvesting van arbeidsmigranten.

KF Service & Beheer neemt voor een huisvestingslocatie alle zorg uit handen.

- De Welfare Officers zorgen voor ondersteuning, registratie en begeleiding van de arbeidsmigranten.
- Inspecteurs waarborgen met inspecties de kwaliteit van de accommodaties. De inspecteurs zijn vakkundig opgeleid en kunnen op locatie exact bepalen of er sprake is van verwijtbare schade of incorrect gebruik van het gehuurde, of dat er sprake is van normale gebruiksschade en slijtage. Zij registreren en rapporteren schades en defecten tijdens voor-, tussen- en eindinspecties.

- Het inspectierapport geeft informatie over de voor-, tussen- of eindinspecties van de accommodatie, inclusief foto's.

KF Service & Beheer: Begeleiding en registratie van arbeidsmigranten

KF Service & Beheer heeft een persoonlijke benadering bij de begeleiding van arbeidsmigranten op de huisvestingslocatie. In combinatie met duidelijke procedures én een heldere communicatie heeft KF Service & Beheer de ervaring dat juist deze aanpak positief uitwerkt op de sfeer en naleving van regels.

Procedure van ontvangst tot vertrek

De Welfare Officers ontvangen de arbeidsmigranten en laten hen de instructievideo zien met informatie over het Huishoudelijk Reglement. Na het tonen van de instructievideo registreert de Welfare Officer de arbeidsmigrant volgens een vaste procedure.

De volgende informatie wordt geregistreerd in het nachtregister:

- welke arbeidsmigrant in welke woonruimte (Mobile Home of studio) verblijft
- geboortedatum
- contactgegevens
- nationaliteit
- verblijfsduur

Tevens wordt er een actuele foto vastgelegd. Met de arbeidsmigrantsregistratie is er actueel inzicht in wie er verblijft en overnacht op de locatie, wat er gebeurt op de locatie, inclusief eventuele bijzonderheden en incidenten.

Bij de registratie en uitwisseling van gegevens worden de actuele richtlijnen vanuit de Privacywetgeving AVG gerespecteerd. Bij ondertekening van het Incheckformulier wordt de sleutel van de accommodatie overhandigd en worden de regels en voorschriften uitgelegd.

Voor wat betreft het vertrek van arbeidsmigranten gaat dit op nagenoeg dezelfde wijze als bij aankomst. Het vertrek wordt gemeld en de arbeidsmigrant in kwestie krijgt bezoek van de Welfare Officer. Ze maken een afspraak voor het uitcheckmoment, waarbij de kamer waar de arbeidsmigrant heeft geslapen wordt nagelopen en de sleutel wordt ingeleverd.

Huishoudelijk Reglement

Eerlijkheid, communicatie en respect dragen bij aan de beleving en het welzijn van de arbeidsmigranten en de omgeving. Arbeidsmigranten moeten zich houden aan wettelijke regels, de regels en het Huishoudelijk Reglement van de huisvestingslocaties. In elk woonruimte waar arbeidsmigranten verblijven hangt het Huishoudelijk Reglement op een zichtbare plek.

Mochten er regels worden overtreden, dan onderneemt de Welfare Officer direct actie door het gesprek aan te gaan, eventueel een officiële waarschuwing te geven of wanneer noodzakelijk onmiddellijk over te gaan tot uitzetting.

KF Service & Beheer legt alle overtredingen vast in het digitale registratiesysteem.. Het uitbrengen van de tweede officiële waarschuwing leidt tot vertrek van de betrokken arbeidsmigrant. De werkgever ontvangt, net als de arbeidsmigranten zelf, bij het uitdelen van een officiële waarschuwing, automatisch een kopie van deze waarschuwing via het digitale systeem, met notificatie dat bij herhaling of een volgende waarschuwing uitzetting volgt. In de brief van uitzetting die dan volgt staat het verzoek om de accommodatie te verlaten binnen een overeengekomen termijn.

KF Service & Beheer zet alles in het werk voor een plezierig verblijf voor iedereen. Een schone, opgeruimde omgeving vormt daarvoor een basisvoorwaarde. De Welfare Officer controleert de woonruimten waar arbeidsmigranten verblijven daarom regelmatig op orde, hygiëne en netheid. Zij houdt dit bij door middel van issue management. Voor de werkgever zijn de resultaten daarvan in het systeem te controleren aan de hand van issue-buttons.

Overzicht afspraken, regels en voorwaarden

Om kwaliteit te kunnen leveren en een heldere communicatie richting betrokkenen te waarborgen, gelden de onderstaande afspraken, regels en voorwaarden.

1. De operationele verantwoordelijkheid ligt bij de Welfare Officer.
2. Welfare Officers zorgen voor de begeleiding en registratie van de arbeidsmigranten. Zij volgen daarbij het Huishoudelijk Reglement en zero tolerance beleid. De werking en procedures zijn eerder beschreven.
3. De Welfare Officers zijn niet gekwalificeerd als security. Zij zullen zich niet fysiek inzetten, uitsluitend ter verdediging als er sprake is van fysiek geweld jegens hen. Mocht er fysiek geweld plaatsvinden wordt dit direct gemeld aan de politie waarmee werkafspraken zijn gemaakt.
4. De Welfare Officers hebben de opdracht om alleen arbeidsmigranten te huisvesten die op de juiste manier zijn aangemeld.
5. Rapportages rond beschadigingen, waarschuwingen, aanzeggingen, klachten, vermissingen, incidenten worden opgenomen in het digitale systeem.

Bijlage 7 – Artikel 5 - Besluit omgevingsrecht

In het besluit omgevingsrecht van staat onderstaand artikel vermeld voor bouwen;
Artikel 5.16. Bouwen

Lid.1 In een omgevingsvergunning voor het bouwen, bedoeld in artikel 2.1, eerste lid, onder a, van de wet, van een tijdelijk bouwwerk als bedoeld in artikel 1.1, eerste lid, van het Bouwbesluit 2012, wordt bepaald dat de vergunninghouder na het verstrijken van een bij de omgevingsvergunning aangegeven termijn van ten hoogste vijftien jaar verplicht is de voor de verlening van de omgevingsvergunning bestaande toestand hersteld te hebben.

Lid.2 Indien de in de omgevingsvergunning aangegeven termijn korter is dan vijftien jaar, kan die termijn worden verlengd tot ten hoogste vijftien jaar.

In het besluit omgevingsrecht van staat onderstaand artikel vermeld bestemmingsplan technische;

Artikel 4 lid 11 van Bijlage II Bor staat: Ander gebruik van gronden of bouwwerken dan bedoeld in de onderdelen 1 tot en met 10, voor een termijn van ten hoogste 10 jaar.

Deze wijziging voorziet in de toevoeging van een nieuw onderdeel 11 aan artikel 4, op grond waarvan voor vergunningverlening op basis van dat artikel eveneens in aanmerking komt ander gebruik van gronden of bouwwerken dan bedoeld in de onderdelen 1 tot en met 10, voor een termijn van ten hoogste tien jaar. De toevoeging van deze nieuwe, algemene categorie is al aangekondigd in de memorie van toelichting bij de wet pChw (Kamerstukken II 2011/12, 33 135, nr. 3, blz. 35) en strekt tot het flexibeler maken van de mogelijkheden voor tijdelijke afwijking van het bestemmingsplan of de beheersverordening.

Het feit dat het hier gaat om ander gebruik van gronden of bouwwerken dan bedoeld in de onderdelen 1 tot en met 10, houdt in dat voor een omgevingsvergunning voor een tijdelijke afwijking van het bestemmingsplan voor gebruik dat wel is genoemd in een van die onderdelen, het desbetreffende onderdeel, en niet onderdeel 11, de grondslag voor vergunningverlening dient te zijn.

Zo kan een omgevingsvergunning voor een met het bestemmingsplan strijdig bijbehorend bouwwerk ingevolge artikel 4, onderdeel 1, van bijlage II, met toepassing van artikel 2.12, eerste lid, onder a, onder 2°, van de Wabo worden verleend. Dat geldt ook indien het gaat om een vergunning voor de tijdelijke aanwezigheid van het betrokken bijbehorend bouwwerk, ook indien het een tijdsbeloop betreft van meer dan tien jaar.

Indien het een planologisch strijdig gebruik betreft dat niet is genoemd in de onderdelen 1 tot en met 10, kan voor een tijdelijk gebruik met een duur van maximaal tien jaar, de vergunning ingevolge artikel 4, onderdeel 11, van bijlage II verleend worden met toepassing van artikel 2.12, eerste lid, onder a, onder 2°, van de Wabo. Zo kan bijvoorbeeld het tijdelijk plaatsen van een (nood)gebouw ten behoeve van een tijdelijke winkelvestiging, binnen gronden met een agrarische bestemming, via deze grondslag plaatsvinden. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor het tijdelijk inrichten van voor agrarische doeleinden bestemde gronden ten behoeve van parkeerplaatsen.

Zoals al bij artikel I, onderdeel J, van dit besluit, in het kader van de wijziging van artikel 5.18 van het Bor toegelicht, dient bij het verlenen van de vergunning aannemelijk te zijn dat de activiteit na de in de vergunning gestelde termijn daadwerkelijk kan en zal worden beëindigd. Daarvoor is relevant dat het feitelijk mogelijk is dat de activiteit zonder onomkeerbare gevolgen kan worden beëindigd.

De in de vergunning gestelde termijn op de grondslag van artikel 4, onderdeel 11, kan maximaal tien jaar bedragen. Indien een vergunning voor een langere tijdsduur moet worden verleend, kan (behoudens de mogelijkheden met artikel 2.12, eerste lid, onder a, onder 1° en 2°, van de Wabo), slechts met toepassing van artikel 2.12, eerste lid, onder a, onder 3°, van de Wabo, vergunning worden verleend. De termijn in de vergunning kan worden verlengd, of er kan opnieuw voor dezelfde activiteit vergunning worden verleend, mits de totale tijdsduur van tien jaar niet wordt overschreden.

Op de grondslag van artikel 4, onderdeel 11, kan dus niet telkens opnieuw voor een duur van tien jaar vergunning worden verleend.

Verwezen wordt hier tot slot naar artikel 5, zesde lid, van bijlage II bij het Bor, dat bij dit besluit is toegevoegd. Hierin is een beperking opgenomen voor de toepassingsmogelijkheden van artikel 4, onderdelen 9 en 11, voor activiteiten waarvoor (kort samengevat) de mogelijkheid bestaat dat een milieueffectrapport dient te worden gemaakt. In dit verband wordt volstaan met een verwijzing naar de toelichting bij artikel I, onderdeel M, onder 6, onder d.