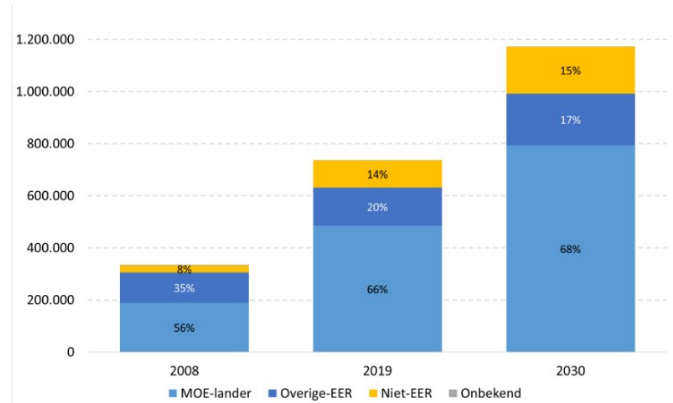


## Memo

Aan:	College
Cc:	A. Putker en B. Konings
Van:	B. Tjeertes en R. Wellink
Datum:	11-12-2023 en 02-01-2024
Kenmerk:	
Onderwerp:	PvA poortje open voor huisvesting internationale werknemers

### Aanleiding

Door vergrijzing, tekort op de arbeidsmarkt, flexibilisering en marktwerking is er sprake van een toegenomen beroep op internationale werknemers in Nederland. Tussen 2006 en 2014 is dat aantal verviervoudigd. Naar schatting zijn er op dit moment ongeveer 790.000 internationale werknemers in Nederland en dit zal volgens de huidige trend oplopen tot 1.2 miljoen in 2030. Het gros daarvan zal uit Midden- en Oost-Europa (MOE) komen, de rest uit andere delen van Europa of daarbuiten. Dat zorgt voor opgaven voor de gemeente: enerzijds wil je de



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek

kwantitatief goede huisvesting en anderzijds de negatieve effecten beperken. Poortje open en poortje dicht. Zo denken we deze domein overstijgende opgave, met nadrukkelijke inzet en verantwoordelijkheid van werkgevers en huisvesters, aan te pakken.

### Domein overstijgende opgave

De opgave is ontstaan uit het feit dat zonder internationale werknemers de economie vastloopt, omdat zij deels aan de vraag op de arbeidsmarkt voldoen. Hoewel het vraagstuk niet nieuw is (Oude IJsselstreek en de rest van de regio kennen al sinds de jaren '60 gastarbeiders), zien we nu dat ze ook werkzaam zijn in sectoren als de bouw, ICT, zakelijke dienstverlening en zorg waar dat voorheen vooral logistiek was. Vanwege de tekorten op de arbeidsmarkt zal in Gelderland het aantal internationale werknemers stijgen van 92.000 in 2023 tot 124.000 in 2030.<sup>1</sup> Van de internationale werknemers zijn er in de provincie Gelderland 64% in dienst van een uitzendbureau. Dat is boven het landelijke gemiddelde. Hierbij komt natuurlijk nog het aantal werknemers dat direct in dienst is bij werkgevers.

Deze ontwikkeling speelt in het economisch domein en vraagt van werkgevers meer verantwoordelijkheid, maar heeft sterke binding met huisvesting. Internationale werknemers kunnen vier tot 36 maanden in Nederland verblijven, maar ze moeten ergens wonen en het liefst niet al te ver weg van de werkzaamheden. Tegelijkertijd zijn er te weinig woningen, vraagt het huisvesten van internationale werknemer (soms) andere kaders en willen we negatieve effecten qua huisvesting (met name in woonwijken) en omstandigheden voorkomen. Juist omdat het een sterke verbinding met wonen heeft en het vraagstuk ook in Oude IJsselstreek speelt, is het van belang hier een gemeentelijk plan van aanpak voor te maken voor het kwalitatief goed huisvesten van internationale werknemers. We willen daartoe middels de aanpak poortje open de goede huisvesters mogelijkheden bieden. Onze rol als gemeente is immers faciliterend en kaderstellend. En als we hierin niet opereren, lopen we mogelijk economische schade en verlies van werkgelegenheid op.

<sup>1</sup> Rapport Decisio Arbeidsmigranten in Gelderland 2022 en memo Decisio 2022 trend toename arbeidsmigranten tot 2030.

## **1. Aansluiten bij beleid van hogere overheden**

### **1.1 Commissie Roemer**

Bij het gemeentelijke plan van aanpak sluiten we zoveel mogelijk aan bij het beleid van hogere overheden. Belangrijk hierin is de inzet van de provincie Gelderland, want met name vanuit de provincie wordt al langer geijverd voor de adequate huisvesting van internationale werknemers. De provincie Gelderland zet hierop in, aangezet door het rapport van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Dit rapport, dat door de Commissie Roemer is opgesteld, geeft aan dat de zwakke rechtspositie (ontbreken van organisatieverbanden) van internationale werknemers hoger op de landelijke agenda moet komen te staan. Verschillende aanbevelingen van de Commissie Roemer worden inmiddels uitgewerkt in landelijke wet- en regelgeving, zoals een verplichte zorgverzekering, zelfcertificering van uitzendbureaus, verplichte inschrijving in de BRP en scheiding van het huur- en arbeidscontract. Dat moet de positie van deze werknemers verbeteren, omdat het arbeidscontract dan losgekoppeld wordt van de huisvesting.

### **1.2 Goed Verhuurderschap**

Naar aanleiding van het rapport van de Commissie Roemer heeft minister De Jonge van Volkshuisvesting het wetvoorstel Goed verhuurderschap ingediend met strenge eisen aan verhuurders en beheerders van woon- en verblijfsruimtes en in het bijzonder voor internationale werknemers. Met andere woorden: Op het vlak van de huisvesting van internationale werknemers is er geen vrijblijvendheid meer. De wet is op 1 juli 2023 van kracht geworden en geeft ons mogelijkheden om voorwaarden te verbinden aan de kwaliteit van verblijfsruimtes die worden verhuurd aan internationale werknemers/arbeidsmigranten. Wij kunnen de vorig jaar ingestelde tijdelijke beleidsregels nu gaan vervangen door verhuudersvergunningen op grond van de wet.<sup>2</sup> Het voorstel hierover komt naar het college met een door de raad in 2023.02 vast te stellen Verhuurverordening Oude IJsselstreek 2024.

## **2. De situatie in Oude IJsselstreek**

Oude IJsselstreek vormt geen uitzondering op de landelijke ontwikkelingen als het gaat om internationale werknemers gezien de arbeidsmarkt en het huisvesten ervan. Sterker nog, het fenomeen van internationale werknemers speelt al sinds de jaren '60 en '70 toen voor bijvoorbeeld de DRU-gastarbeiders uit Spanje en later Turkije aangetrokken werden. De afgelopen periode is het thema veel actueler geworden en neemt het aantal internationale werknemers verder toe. Veel van hen werken hier, maar wonen hier (nog) niet.

### **2.1 Bekende gebouwen**

Er zijn dus meer internationale werknemers in onze omgeving werkzaam dan dat er woonachtig zijn in woningen en gebouwen in onze gemeente. We weten dat er op dit moment tien gebouwen en/of woningen, soms met een omgevingsvergunning, gebruikt worden om internationale werknemers te huisvesten.

<b>Kern</b>	<b>Aantal panden</b>
Uift	3
Gendringen	1
Terborg	1
Megchelen	1
Voorst	1
Varsseveld	3

Deze memo heeft overigens geen werking op deze locaties, want ze zijn er al en die pakken we op de reguliere manier binnen de geijkte rollen van de gemeente op.

### **2.2 Aantallen internationale werknemers**

<sup>2</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2023/03/21/eerste-kamer-stemt-in-met-wetsvoorstel-goed-verhuurderschap> (geraadpleegd op 24-08-2023).

Specifieke aantallen over het aantal internationale werknemers hebben we niet. Er zijn veel mogelijkheden om te berekenen hoeveel werknemers hier dan werken en zouden moeten wonen, maar er is geen enkele valide methode. Het vrije verkeer binnen de EU verplicht niet dat je woont in de plaats waar je werkt. Ook is er een groot verschil in de gevraagde huisvesting. Voor een werknemer die hier vier maanden verblijft is deze anders dan voor de werknemer die hier in ons land zijn toekomst wil opbouwen met of zonder gezin.

Mede op grond van contacten in de buurgemeenten in de regio en Duitsland weten we dat daar internationale werknemers wonen die in andere gemeenten werken. Bovendien weten we ook dat de huisvesting lang niet overal goed geregeld is. Denk bijvoorbeeld aan de rapportage die 1Vandaag maakte in Emmerik.<sup>3</sup> Dit is een aanleiding om de behoefte aan een mogelijkheden van huisvesting in onze gemeente te onderzoeken.

## 2.2a Situatie in 2023

Een reële optie om het aantal te huisvesten internationale werknemers te berekenen is om uit te gaan van het totaal aantal arbeidsmigranten in de regio Achterhoek dat hier wel werkt maar (nog) niet woont. Dat zijn er 6.000 (werken) minus 2.000 (werken en wonen) = 4.000 (te huisvesten). In de regio is afgesproken dat gemeenten een fair share gaan huisvesten. Op die manier is elke gemeente aan zet en ben je een goede buur, ook voor de Duitse burens. Voor Oude IJsselstreek betekent een fair share: 13% van de regio = 520 werknemers.

## 2.2b Prognose voor 2030

We weten uit onderzoek dat het aantal internationale werknemers tot 2030 fors zal stijgen. Voor Gelderland is dit een toename van 90.000 nu naar ongeveer 124.000 werknemers in 2030. Het is verstandig om voor de huisvesting te kijken naar de groei die we verwachten.

Tabel 1. Aantal internationale werknemers per 2023 volgens de methode fair share

Regio	Werken	Wonen	Te Huisvesten	Oude IJsselstreek
Achterhoek				
2023	6000	2000	4000	520 <sup>4</sup>

Tabel 2. Aantal internationale werknemers volgens de prognose in 2030. Toename van 38%<sup>5</sup>

Regio	Werken	Wonen	Te Huisvesten	Oude IJsselstreek
Achterhoek				
2030	8280	2760	5520	717 <sup>6</sup>

Tabel 3. Verdeling Woningbehoefte over de doelgroepen<sup>7</sup>

Doelgroep	% op totale doelgroep	Te Huisvesten 2023	Te huisvesten 2030
Shortstay max 4 tot 6 maanden	60%	312	430
Midstay tussen 6 en 36 maanden	20%	104	143
Longstay langer dan 3 jaar	20%	104	143
<b>Totaal</b>		<b>520</b>	<b>716</b>

## 2.3 Conclusie

<sup>3</sup> <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/duitse-grensplaats-emmerich-verloedert-door-arbeidsmigranten-die-in-nederland-werken-voor-uitzendbureaus-is-het-goedkoop/> (geraadpleegd op 24-08-2023).

<sup>4</sup> Aantal inwoners Oude IJsselstreek komt overeen met 13% van het totaal aantal inwoners van de regio Achterhoek (exc. Montferland).

<sup>5</sup> Gegevens ontleend aan onderzoek Decisio arbeidsmigranten in Gelderland 2022 en memo Decisio 2022 prognose arbeidsmigranten in Gelderland van 90.000 naar 124.000 in 2030.

<sup>6</sup> Idem aan 4.

<sup>7</sup> Percentages short-, mid- en longstay zijn per provincie en regio verschillend: ze hangen af van de beschikbare banen en de werkgelegenheid voor internationale werknemers. Daarom hebben we een gemiddelde aangehouden. Gemiddeldes ontleend aan rapporten Decisio en Companen.

De opgave van het huisvesten van internationale werknemers richt zich met name op de huisvesting voor de groep shortstay werknemers (tot 4 a 6 maanden) en midstay werknemers (6 maanden tot 3 jaar). De longstay werknemers zijn aangewezen op de reguliere huisvesting via de huur- en koopsector. In dit plan werken we dat niet verder uit, omdat we ervan uitgaan dat deze mensen daar zelf hun weg in vinden en wij er geen opgave in zien (behalve bij de woningbouwopgave die we vooral bij de uitleglocaties vormgeven).

De huisvesting van short- en midstay dus. Voorzien in deze huisvesting vraagt om een duidelijke verdeling van taken en verantwoordelijkheden. Dat betekent dat:

- De werkgevers over de werknemers gaan;
- De vastgoedontwikkelaars en vastgoedeigenaren over gebouwen / woningen gaan;
- De gemeente over wet- en regelgeving en handhaving gaat.

Voor dat laatste geldt dat de gemeente partijen faciliteert die aan alle criteria voldoen door middel van het beschikbaar stellen van locaties. Deze werken we nader uit bij de kwaliteitscriteria voor de huisvesting. Uiteindelijk worden er afspraken gemaakt met de vastgoedontwikkelaars en vastgoedeigenaren dan wel uitzendbureaus. Bij de omvang van de huisvesting anticiperen we op de huidige situatie en op de trendmatige prognose die we verwachten in 2030. Dat zijn respectievelijk 416 plaatsen in 2023 en 573 in 2030.<sup>8</sup>

### **3. De twee poortjes**

Daarmee komen we bij de kern van het vraagstuk rondom de huisvesting van arbeidsmigranten. Want het gaat om de kwaliteit van de huisvesting van internationale werknemers te verbeteren en de negatieve effecten tegen te gaan. Wij zien daartoe twee routes die we als poortjes aanduiden.

#### **3.1 Poortje dicht**

We bevorderen de kwaliteit van de huisvesting van internationale werknemers door het stellen van voorwaarden aan het verhuren van verblijfsruimten. Dat doen we met de Wet goed verhuurderschap. Art. 2 van de wet geeft algemene voorwaarden waaraan verhuurders moeten voldoen en art. 8 van de wet voegt hier een aantal specifieke voorwaarden aan toe die gericht zijn op de verblijfsruimtes zelf. Er ligt een collegevoorstel klaar om de raad een Verhuurdersverordening Oude IJsselstreek 2024 te laten vaststellen. Na vaststelling gaan de dan aan de gang om verhuurders een zgn. "Verhuurdersvergunning" te laten aanvragen. Deze komen in de plaats van de exploitatievergunningen o.g.v. de Apv. Daarmee reguleren we nieuwe toetreders op de verhuurmarkt en bestaande verhuurders.

#### **3.2 Poortje open**

via het mogelijk maken van kwalitatief goede huisvesting. Dit doen we met marktpartijen die de juiste papieren bezitten en die (willen) voldoen aan de voorwaarden die we stellen aan de kwaliteit van de huisvesting zoals in de Wet goed verhuurderschap.

#### **Algemene uitgangspunten voor poortje open**

In deze nota is de route poortje open van belang, omdat we weten dat internationale werknemers hier zullen voor een bepaalde periode blijven wonen en werken. Daarom hebben we een aantal algemene uitgangspunten op een rij gezet:

- Internationale werknemers zijn welkom in ons land en zij leveren belangrijke bijdrage aan de sociaaleconomische ontwikkeling;
- Het recht op goede huisvesting komt iedereen toe en is vastgelegd in het Rijksbeleid "een Thuis voor Iedereen" als onderdeel van het nationale woon- en bouwprogramma;
- Provincie, de regio Achterhoek en de gemeenten hebben zich aan dit beleid verbonden door de ondertekening van de woondeal;

---

<sup>8</sup> Deze getallen zijn maxima. Een deel van de midstay werknemers wil niet worden gehuisvest in een grootschalige opvang. Deze groep heeft een toenemende behoefte aan eigen woonruimte en privacy.

- De huisvesting van internationale werknemers moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals die zijn geformuleerd door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (de Commissie Roemer);
- De regio Achterhoek heeft bij monde van de thematafel Wonen en Vastgoed besloten zich te inzetten voor een goede huisvesting van internationale werknemers en per gemeente hiervoor minstens één concreet project te starten.

### **3.3 Conclusie**

Het aantal internationale werknemers in de regio is groter dan de huisvestingsmogelijkheden. Omdat we willen dat de huisvesting voldoet aan de gestelde kwaliteitsnormen, biedt de opvang in woningen en woongebouwen in de bebouwde omgeving, zonder andere doelgroepen te verdringen, onvoldoende mogelijkheden. In Oude IJsselstreek zijn er onvoldoende grotere panden die kunnen worden omgezet in geschikte huisvesting en die dan ook voldoen aan de gestelde kwaliteitsnormen. Toevoeging van huisvesting in de bebouwde omgeving (woonbuurten) is om meerdere redenen niet wenselijk. Het nemen van een fair share in de huisvesting van internationale werknemers vraagt daarom om andere en meer grootschalige oplossingen.

## **4. De aanpak voor poortje open**

### **4.1 Permante en tijdelijke huisvesting**

Vanuit deze achtergrond komen we bij onze gemeentelijke aanpak. We kijken daarbij naar permanente en tijdelijke huisvesting op basis van het poortje open. Daarbij maken we onderscheid in de doelgroepen. We zien namelijk short-, mid- en longstay (4, 12 en 36 maanden) waarbij elke doelgroep een andere woonbehoefte heeft.

### **4.2 Permanente huisvesting voor longstay**

Internationale werknemers die zich permanent in Nederland willen vestigen (longstay en een deel midstay) zijn aangewezen op de (sociale) huur- of koopsector. Dit past bij het stadium van de wooncarrière in Nederland. Uitzondering zijn expats: zij zitten vaak in de hogere opleidingsbanen en zoeken zelf huisvesting op de koop- of huurmarkt.

De mid- en longstay werknemers verblijven hier al langere tijd, ze staan ingeschreven in de Basis Registratie Personen (BRP) en zijn op zoek naar vaste huisvesting. Voor een groot deel zijn zij aangewezen op de reguliere koop- en huurwoningmarkt. Daarnaast is met Wonion afgesproken dat een deel van deze opgave voor deze groep ligt bij de wooncorporatie.<sup>9</sup> Aanvullend is meedoen aan de maatschappij met bijvoorbeeld sport, cultuur, verenigingsleven en taal hier wel een vraagstuk, maar dat hoort niet bij deze memo.

### **4.3 Tijdelijke huisvesting**

Er zijn meerdere redenen om de huisvesting van short en midstay werknemers in woonbuurten niet verder uit te breiden, namelijk:

- De behoefte aan integratie in de woonbuurt is laag of niet aanwezig in relatie tot de verblijfsduur in Nederland;
- De kans op storingsfactoren als overlast, verkeerbewegingen op onregelmatige tijden en een verstoring van de leef kwaliteit zijn reëel aanwezig;
- Bij de kleinschalige opvangmogelijkheden ontbreekt het wel eens aan toezicht, is de kans aanwezig dat de huisvesting niet voldoet aan de kwaliteitsnormen en dat er overbewoning plaatsvindt;
- Het toestaan van intensivering van huisvesting in de woonbuurten leidt tot een afnemende acceptatie van internationale werknemers en dat is wat we niet willen;
- Toezicht en handhaving moet verder worden geïntensiveerd. Met de huidige maatregel van aanpassing van de APV proberen we dat juist te beperken;

<sup>9</sup> Zie voor aantallen de berekening in tabel 3.

- Met de huisvesting in woonbuurten komen we niet aan de aantallen huisvestingsplekken die nodig zijn in het kader van een fair share.

#### **4.4 Het voldoen aan de uitgangspunten vraagt om oplossingen**

Tegelijkertijd zijn er argumenten om grootschaliger oplossingen te onderzoeken en te faciliteren. Het aantal internationale werknemers overtreft de huisvestingsmogelijkheden. Bestaande huisvestingsmogelijkheden elders (bijvoorbeeld in Duitse buurgemeenten) voldoen vaak niet aan de kwaliteitscriteria en zijn onwenselijk.

We gaan er niet vanuit dat we in één keer kunnen beschikken over voldoende huisvesting om iedereen onderdak te bieden. Een gefaseerde opbouw heeft de voorkeur. Dit mede om draagvlak te behouden en omdat we nog meer bijzondere doelgroepen (statushouders, vluchtelingen) moeten huisvesten.

Voor de huisvesting van internationale werknemers hebben we een aantal randvoorwaarden geformuleerd. Een deel komt voort uit een regionale insteek. Dat zijn:

- Regionaal te sluiten convenant, zie bijlage 1;
- Regionaal verder uit te werken kwaliteitscriteria (na het regionaal te sluiten convenant).

### **5. De Randvoorwaarden**

#### **5.1 Waar moet de huisvesting aan voldoen?**

We willen minimaal de kwaliteitseisen hanteren voor de tijdelijke huisvesting van internationale werknemers die zijn vastgelegd in het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Dat betekent:

- De woningen voldoen aan de gestelde normen (woonoppervlakte, veiligheid, daglicht, ventilatie, gebruiks- en verblijfsruimtes, aantal sanitaire ruimtes per wooneenheden etc.);
- De veiligheid van de bewoners is gegarandeerd;
- De woning en omgeving is brandveilig;
- Zo mogelijk huur en arbeidscontract scheiden. Bezit van SNF-keurmerk geeft de mogelijkheid tot inhouden van max. 25% van loon voor huisvesting. Zonder keurmerk mag dit niet.<sup>10</sup>

#### **5.2 De randvoorwaarden in de vorm van een programma van eisen**

Voor het opstellen van randvoorwaarden hebben wij uitzendorganisatie Fides gesproken.<sup>11</sup> Zij hebben ervaring met het opzetten en beheren van goede huisvesting voor internationale werknemers in Doetinchem (Kapoeniestraat) en Zevenaar (Mercurion). We hebben deze locaties in regionaal verband bezocht. Op basis hiervan komen we tot een programma van eisen voor tijdelijke huisvesting waaraan huisvesters moeten voldoen:

- a. Kwaliteitseisen;
- b. Organisatie en randvoorwaarden;
- c. Locatie, zorg en welzijn.

##### **5.2a Kwaliteitseisen voor de huisvesting**

De kwaliteitseisen voor de huisvesting in verblijfruimten die beschikbaar worden gesteld aan internationale werknemers/arbeidsmigranten zijn vastgelegd in de Wet goed verhuurderschap. Deze wet bepaalt ook dat de gemeente geen andere voorwaarden mag opleggen dan de voorwaarden genoemd in de wet zelf.

Het betreft voorwaarden over:

- het scheiden van een huur en arbeidscontract;
- het verstrekken en ontvangen van informatie in een voor de arbeidsmigrant verstaanbare taal;

<sup>10</sup> Info uitzendorganisatie Fides in Doetinchem.

<sup>11</sup> Wij breiden dat nog verder uit door andere organisaties te raadplegen.

- de wijze waarop de verhuurder aantoont hoe hij invulling geeft aan de regels van goed verhuurderschap, bedoeld in artikel 2 van de wet;
- het in gebruik geven van een afzonderlijk afsluitbare verblijfsruimte die voldoet aan de daarvoor geldende eisen van de bouwregelgeving aan iedere arbeidsmigrant die geen huishouden vormt met een andere arbeidsmigrant;;
- de voorzieningen voor het bewaren en bereiden van voeding, wasruimte en doucheruimte die in het gebouw waarin de verblijfsruimte gelegen is aanwezig moeten zijn, rekening houdend met het maximaal aantal arbeidsmigranten die in dat gebouw kunnen verblijven.;
- en indien nodig aanvullende voorwaarden over maximale huurprijzen en de beschikbaarheid van een onderhoudsplan.

### **5.2b Organisatie en randvoorwaarden huisvesting short- en midstay werknemers**

Hier kijken we naar:

- Huisvesting gericht op voornamelijk hands-on medewerkers;
- Gemiddelde verblijfsduur werknemers is 22 weken;
- Huisvesten van werknemers van één opdrachtgever c.q. uitzendorganisatie in één gebouw (voorkomt conflicten en onderling weghalen van werknemers);
- Uitzendorganisaties die nu al aan zelfcertificering doen (wordt wettelijk verplicht in 2025);
- We vragen deze uitzendorganisaties (of vastgoedontwikkelaars en -beheerders) naar hun behoeftes, denk aan:
  - o omvang 50/70 werknemers met parttime beheer en schoonmaak;
  - o omvang 100 werknemers of meer met een vaste fulltime beheerder;
  - o kleinschaligheid is de insteek: liever 3 x 100 in plaats van 1 x 300; Dit leidt tot betere sfeer en beheersbaarheid van de locatie;
- Met deze uitzendorganisaties maken we afspraken.

### **5.2c Locatie, zorg en welzijn**

Vervolgens kijken we als gemeente zelf en met uitzendorganisaties (geselecteerd op basis van bovengenoemde) naar locaties, zorg en welzijn. Hier kijken we naar:

- Locatie aan de rand van de bebouwde kom;
- Mogelijkheden inkopen (supermarkt) en een sportvoorziening in de buurt;
- Inrichting locatie "zo normaal mogelijk". Geen uitstraling huisvesting bijzondere doelgroep;
- Goede infrastructuur en met name bereikbaarheid van de locatie;
- Zoveel mogelijk vrije aan- en afvoerroutes en niet door woonwijken, ook op afwijkende tijden (ploegendiensten en nachtwerkzaamheden);
- Garantie voor zorg: huisarts, apotheek, tandarts, etc, zijn aanwezig / voldoende beschikbaar;
- Hierover maken we afspraken met de uitzendorganisaties.

## **6. Vervolg**

Bij het vervolg is het van belang om de rol van de gemeente helder te hebben. In dit dossier is de gemeente de huisvester noch de ontwikkelaar van locaties. Dat hoort bij marktpartijen. We moeten hier wel actief contact mee zoeken, want werkgevers en detacheerders hebben een belangrijke rol om te kijken naar goede huisvesting van hun mensen. En investeerders en ontwikkelaars zijn nodig om woonruimte te realiseren. Dat is immers geen gemeentelijke taak, maar we hebben hen in dit dossier wel degelijk hard nodig.

De gemeente zit veel meer op het kaderstellende, faciliterende, bestemmingsplan- en vergunningstechnische en indien nodig het handhavende aspect. En als we deze rol niet innemen, lopen we mogelijk economische schade op, omdat bedrijven naast lokale ook internationale werknemers nodig hebben. Zonder deze mogelijkheden bestaat de kans dat ze onderdelen verplaatsen. Het is deze noodzaak, nog los van de wettelijke en maatschappelijke insteek, dat we gezamenlijk zorg dragen voor goede huisvesting.

De afspraken maken we overigens niet alleen lokaal, maar zeker ook (Eu)regionaal, omdat de arbeidsmarkt, woon-werk-verkeer en huisvesting niet bij de gemeentegrens stoppen. Dat maakt dat we als regio gaan we voor een fair share en dan kan de route van poortje open helpen. Dit dient ook ter versterking van de maatschappelijke inbedding, want op deze manier komt niet alle druk op één gebied te liggen.

Aan de hand van dit plan van aanpak stellen we een vervolg voor. Die bestaat uit:

- Gemeentelijk projectteam met verschillende disciplines opzetten;
- Grote werkgevers / uitzendorganisaties die aan kwaliteitseisen voldoen benaderen, omdat zij die locaties moeten realiseren en beheren;
- Locaties zoeken die passen bij programma van eisen;
- Voor- en nadelen per locatie aangeven;
- Bestuurlijke afstemming en rolverdeling uitwerken;
- Afspraken maken met huisvesters en uitzendorganisaties;
- Met de werkgevers c.q. industriële kringen IBOIJ en VIV een convenant sluiten;
- Communicatieplan opstellen gericht op een vroegtijdige informatie aan en participatie van omwonenden en gericht op werkgevers.