

Convenant huisvesting arbeidsmigranten Regio Achterhoek 2024-2030



Foto: Jurgen Pillen

Van links naar rechts: Gosse Visser (Winterswijk), Ben Hiddinga (Oude IJsselstreek), Hans van de Guchte (VNO NCW Achterhoek), Ingrid Lambregts (Doetinchem), Joost van Oostrum (Berkelland), Ted Kok (Aalten), Emmeke Gosselink (Bronckhorst) en Bart Porskamp (Oost Gelre).

Inhoudsopgave

Gemeenten	6
Werkgeversorganisatie	6
Overwegende dat:.....	7
<i>DEFINITIES</i>	9
Algemene afspraken.....	10
Registratie en informatie	12
Inspanningen van de regiogemeenten	12
Digitale informatievoorziening aan arbeidsmigranten	13
Inspanningen van werkgevers en uitzendorganisatie	14
Inspanningen van verblijfsbieders:	14
Inspanningen van alle partijen.....	14
Voldoende aanbod huisvesting in de nabijheid van werk	15
Inspanningen van alle partijen.....	15
Inspanningen van de regiogemeenten	15
Inspanningen van de werkgever	15
Ambitie voor verblijfsbieders.....	15
Ambitiestatement	15
Kwaliteit van huisvesting	16
Inspanningen van de regiogemeenten	16
Inspanningen van de werkgevers en uitzendorganisaties	16
Inspanningen van de verblijfsbieders	17
ARBEIDSMIGRANT CENTRAAL	18
<i>Voorkomen dakloosheid</i>	18
Inspanningen van de regiogemeenten	18
Inspanningen van de verblijfsverbieder, werkgevers en uitzendorganisaties.....	18
Inspanningen van de maatschappelijke organisaties.....	18
<i>Bevorderen gezondheid en zelfredzaamheid</i>	18
Inspanningen van de regiogemeenten	18
Inspanningen van de verblijfsverbieder, werkgevers en uitzendorganisaties.....	18
Inspanningen van de maatschappelijke organisaties.....	19
<i>TOETREDING NIEUWE PARTIJEN</i>	20

Leeswijzer

Het convenant is een belangrijke samenwerkingsintentie tussen de individuele gemeenten in de regio Achterhoek en marktpartijen, zoals werkgevers, verblijfsbieders en uitzenders die internationale werknemers in dienst hebben, detacheren of huisvesting voor hen in de regio verzorgen. Deze internationale werknemers, vaak arbeidsmigranten genoemd, vormen een essentiële kracht in de regionale economie.

Helaas is de huisvesting van arbeidsmigranten niet altijd van goede kwaliteit, wat niet alleen in de regio Achterhoek, maar ook elders in Nederland of (kort) over de Duitse grens voorkomt. Gelukkig constateren we ook dat een aantal (regionale) partijen vooroplopen om goede huisvesting aan te bieden en respectvol om gaan met deze internationale werknemers.

De Stichting Normering Flexwonen (SNF), ABU fair employment code Arbeidsmigranten en de NBBU stellen standaarden voor huisvesting vast. We beogen met dit convenant niet om verblijfsbieders extra maatregelen op te leggen maar juist de naleving hiervan en (regionale) informatievoorziening te ontsluiten voor de arbeidsmigranten.

Het convenant heeft een looptijd tot 2030 en zal periodiek, om de twee jaar, worden gemonitord. Dit monitoren is bedoeld om de voortgang, effectiviteit en eventuele aanpassingen in het convenant te evalueren gedurende de gehele duur van het convenant. In het tweede kwartaal van 2024 zal gestart worden met het opstellen en uitvoeren van een uitvoeringsagenda en voortgangsrapportage.

Dit convenant is een initiatief van gemeenten om samen met marktpartijen kwalitatieve huisvesting en levensomstandigheden van internationale werknemers in de regio Achterhoek aan te blijven bieden, nu én in de toekomst. We voelen een gezamenlijke verantwoordelijkheid om voorop te blijven lopen waar het kan en een stap extra te zetten indien noodzakelijk. Goede kwaliteit huisvesting kan alleen tot stand komen als marktpartijen dit realiseren en gemeenten ondersteunen én periodiek met elkaar in gesprek blijven over dit onderwerp.

Dit convenant richt zich op de regionale uitvoering ('hoe') van huisvesting, terwijl de ruimtelijke vraag ('waar') nadrukkelijk een gemeentelijke overweging blijft. Gemeenten nemen specifieke beslissingen over de locaties waar en in welk type locaties (huizen, kantoren, overige gebouwen etc) arbeidsmigranten worden gehuisvest, rekening houdend met hun eigen context en beleidsdoelstellingen.

In het laatste halfjaar van 2023 heeft het thema huisvesting arbeidsmigranten weer nadrukkelijker op de agenda van regiogemeenten gestaan. Een aantal gemeenten is actief bezig met het opstellen, herzien of initiëren van beleid(sregels) met betrekking tot dit thema, waarbij de focus ligt op de ruimtelijke vraag ('waar') en directe omgevingsparticipatie.

Dit convenant legt geen directe extra verplichtingen op aan gemeenten; het bouwt voort op bestaande inspanningen en bevoegdheden. Het onderstreept de gezamenlijke ambitie om met marktpartijen in gesprek te blijven en ze uit te nodigen voor de ontwikkeling van huisvestingslocaties

Het convenant over huisvesting van arbeidsmigranten omvat de volgende belangrijke aspecten:

- Inschrijving: De wijze waarop inschrijving georganiseerd wordt.
- Kwaliteit van nieuwe huisvestingsinitiatieven: het naleven van de SNF-normen en eisen voor de kwaliteit van (nieuwe) accommodaties voor internationale werknemers
- Beheer van nieuwe huisvestingsinitiatieven: Regelgeving en verwachtingen met betrekking tot het beheer en de exploitatie van nieuwe huisvestingsinitiatieven.
- Dak- en Werkloosheid onder internationale werknemers: maatregelen om dak- en werkloosheid onder internationale werknemers te voorkomen.
- Beschikbare verblijfplaatsen en aantallen werknemers: Het in evenwicht brengen van het aantal beschikbare verblijfplaatsen met het aantal internationale werknemers dat in de regio actief is.
- Bevordering van zelfredzaamheid: Acties om de zelfredzaamheid van internationale werknemers in de regio te verbeteren waardoor ze minder afhankelijk zijn van verblijfsbieders/ werkgevers.
- Bevorderen van het periodieke regionale dialoog tussen gemeenten, werkgevers, verblijfsbieders en uitzendorganisaties.

Het thema huisvesting voor arbeidsmigranten staat twee keer per jaar op de agenda van de thematafel Wonen en Vastgoed. De trekkers van programmalijn 3 zijn belast met de coördinatie hiervan.

Convenantpartijen:

Gemeenten: Aalten, Berkelland, Bronckhorst, Doetinchem, Oost Gelre, Oude IJsselstreek en Winterswijk.

Werkgeversorganisatie: VNO NCW Achterhoek



Overwegende dat:

Deze afspraken beogen een goede kwaliteit van huisvesting en de levensomstandigheden van arbeidsmigranten te borgen, evenals het waarborgen van een evenwichtige en verantwoorde aanpak van arbeidsmigratie in de regio.

De bovenstaande overwegingen leggen de basis voor het convenant over huisvesting van arbeidsmigranten in de regio Achterhoek. Ze schetsen de context en motieven voor de totstandkoming van dit samenwerkingsdocument. Enkele essentiële punten die uit deze overwegingen naar voren komen zijn:

- a. Arbeidsmigratie als onmisbaar verschijnsel: Arbeidsmigratie is een onmisbaar fenomeen, aangedreven door een (structureel) tekort aan arbeidskrachten met Nederlandse nationaliteit en het vrije verkeer binnen de Europese Unie.
- b. Aantal internationale werknemers in de regio: Er zijn naar schatting ruim 6.000 internationale werknemers actief in de 7 regiogemeenten. Hiervan zijn er ca 2.300 woonachtig in de regio (bron: Decisio rapport 'onderzoek arbeidsmigranten provincie Gelderland' nov 2021). Actualisatie van deze cijfers worden in 2024 verwacht.
- c. Huisvestingsproblemen: Er is momenteel onvoldoende passende huisvesting voor alle werkzame arbeidsmigranten in onze regio en, naar verwachting, zal een deel van de beschikbare (kleinschalige) huisvesting niet voldoen aan de vereiste SNFkwaliteitsnormen.
- d. Structurele behoefte aan internationale werknemers: De vraag naar internationale werknemers in de regio is structureel van aard en zal naar verwachting groeien, niet alleen in de bekende sectoren (vleesverwerkende industrie), maar ook in de metaal, transport, bouw, logistiek en zorg.
- e. Toekomstige behoefte aan arbeidskrachten: In de komende tien jaar verwachten werkgevers, vanwege vergrijzing en ontgroening, behoefte te hebben aan extra internationale werknemers.
- f. Ambitie van de regiogemeenten: De gemeenten in de regio Achterhoek hebben als ambitie om voldoende kwalitatieve en veilige huisvesting voor internationale werknemers te faciliteren, bij voorkeur dicht bij hun werkplek.
- g. Uitvoeringsprogramma huisvesting arbeidsmigranten: in het eerste kwartaal van 2024 is het convenant en het uitvoeringsprogramma voor huisvesting van arbeidsmigranten door de regiogemeenten bestuurlijk vastgesteld, als subonderdeel van de Regionale Woonagenda. We starten met een ronde tafel bijeenkomst welke we periodiek blijven herhalen met alle stakeholders.
- h. Publiekrechtelijke bevoegdheden van gemeenten: Gemeenten behouden hun publiekrechtelijke bevoegdheden en beoordelen medewerking aan huisvestingsinitiatieven in relatie tot andere belangen en het algemeen belang.

i. Belang van zelfstandigheid en integratie van arbeidsmigranten: Partijen benadrukken het belang van de zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid van internationale werknemers om, indien gewenst door de internationale werknemer, deel uit te maken van de Nederlandse samenleving, terwijl ze ook erkennen dat zij een rol hebben in het informeren van de arbeidsmigranten over deze mogelijke integratie.

j. Ondersteuning door de provincie en de regio: Samenwerking met de provincie Gelderland en de Regio Achterhoek wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor het succes van gemeentelijk beleid met betrekking tot huisvesting van internationale werknemers.

k. Noodzaak van samenwerking: Partijen onderstrepen de noodzaak van een goede samenwerking om te zorgen voor inschrijving, huisvesting, begeleiding en integratie van internationale werknemers en wensen dit in een samenwerkingsovereenkomst vast te leggen.

l. Harmonisatie met bestaande afspraken: Partijen streven naar harmonisatie van bestaande afspraken en procedures met de inhoud van dit convenant.

m. Wet goed verhuurderschap Per 1 juli 2023 treedt de Wet goed verhuurderschap in werking. Deze wet biedt algemene regels voor goed verhuurderschap (landelijke basisnorm). De gemeente is verantwoordelijk voor het toezicht op en het handhaven van deze regels. De gemeenten dienen uiterlijk per 1-1-2024 een meldpunt in te stellen waar kosteloos meldingen kunnen worden gedaan van ongewenst verhuurbedrag. Naast deze algemene regels, biedt de wet ook de mogelijkheid voor gemeenten om een verhuurvergunning (per verordening) in te stellen voor verhuur van verblijfsruimte aan arbeidsmigranten.

Deze overwegingen illustreren de complexiteit van arbeidsmigratie en de inzet van de betrokken partijen om de huisvesting en integratie van internationale werknemers te verbeteren. Het convenant helpt bij het stroomlijnen van deze processen en het waarborgen van de rechten en behoeften van internationale werknemers in de regio.

DEFINITIES

In dit convenant wordt het volgende onder onderstaande begrippen verstaan:

Internationale werknemer:

De persoon die vanuit een ander land dan Nederland, behorende tot de Europese Unie of behorende tot de zone waarvoor vrij verkeer van personen geldt, of die op grond van een tewerkstellingsvergunning in Nederland, legaal arbeid mag verrichten en naar Nederland komt met het oogmerk om (al dan niet tijdelijk) arbeid te verrichten. In spreektaal ook wel arbeidsmigrant genoemd.

Basisregistratie Personen (BRP)

Bevat de persoonsgegevens van de inwoners van Nederland, waaronder personen vanuit het buitenland die langer dan vier maanden in Nederland komen wonen. Voor het verblijf worden de gebruikelijke gemeentelijke heffingen betaald.

Registratie Niet-Ingezetenen (RNI).

Bevat de verblijfsgegevens van de persoon in het thuisland, bedoeld voor onder andere personen die korter dan vier maanden in Nederland komen wonen, dan wel verblijven. Bij inschrijving in het RNI ontvangt de internationaal werknemer een Burgerservicenummer (BSN).

Nachtregister:

Bevat de persoons- en verblijfsgegevens van personen die korter dan vier maanden in een gemeente komen wonen, dan wel verblijven en is aanvullend op de registratie in het RNI.

Verblijfsbieder:

Het bedrijf, de werkgever of het uitzendbureau of meervoud daarvan dat/die huisvesting verzorgt voor internationale werknemers.

Huisvesting:

De woon- of verblijfsruimte die door een verblijfsbieder specifiek voor internationale werknemers wordt ingezet of anderszins ter beschikking wordt gesteld.

Werkgever:

De persoon of rechtspersoon (exclusief uitzendorganisaties) die overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft.

Uitzendorganisatie:

Een rechtspersoon die aangesloten is bij branchevereniging ABU of NBBU en overeenkomstig een arbeidsovereenkomst een internationale werknemer in dienst heeft.

Algemene afspraken

De algemene afspraken die in dit convenant zijn vastgelegd, bevatten de volgende punten:

Duur en verlenging:

Het convenant treedt in werking op de datum van ondertekening en heeft een initiële duur van zes jaar. Het wordt stilzwijgend verlengd met telkens één jaar. De specifieke data zijn beschikbaar op de website van Regio Achterhoek.

Rechtsopvolging:

Het convenant gaat automatisch over op de rechtsopvolgers van de deelnemende partijen. Dit wordt bekendgemaakt tijdens de tweejaarlijkse evaluatie.

Bekendmaking aan achterban:

Brancheorganisaties die de belangen van werkgevers vertegenwoordigen, committeren zich om de inhoud van het convenant bekend te maken bij hun achterban.

Evaluatie:

Partijen evalueren de werking van dit convenant tweejaarlijks en kunnen indien nodig gezamenlijk besluiten tot bijstelling op specifieke punten. De regiogemeenten zijn verantwoordelijk voor de evaluatie en brengen de andere partijen hiervan (schriftelijk) op de hoogte. Bovendien wordt de voortgang van het convenant regelmatig besproken in de thematafel wonen en vastgoed.

Wijzigingen:

Wijzigingen in dit convenant zijn alleen mogelijk met schriftelijke instemming van alle betrokken partijen. Mondelinge afspraken zonder schriftelijke vastlegging zijn niet geldig.

Opzegging:

Elk van de partijen kan de overeenkomst eenzijdig schriftelijk beëindigen met een opzegtermijn van één maand.

Ronde tafel overleg:

Partijen die het convenant onderschrijven, worden onderdeel van de ronde tafel arbeidsmigranten in de regio Achterhoek.

Een ronde tafel over het thema huisvesting van arbeidsmigranten in de regio Achterhoek dient verschillende doelen, waaronder:

Informatie-uitwisseling:

Het biedt een platform voor belanghebbenden, zoals werkgevers, regiogemeenten, uitzendorganisaties, en maatschappelijke organisaties, om informatie en inzichten te delen over huisvestingsbehoeften, uitdagingen en best practices.

Samenwerking bevorderen:

Het stimuleert samenwerking tussen verschillende belanghebbenden om gezamenlijke oplossingen te ontwikkelen voor huisvestingskwesaties van arbeidsmigranten.

Beleidsvorming:

Het dient als een forum waar beleidsmakers kunnen luisteren naar de behoeften en zorgen van alle betrokken partijen, om zo effectief beleid te ontwikkelen dat rekening houdt met de diverse belangen en omstandigheden.

Bewustwording vergroten:

Het helpt bij het vergroten van het bewustzijn rondom de uitdagingen en kansen met betrekking tot huisvesting van arbeidsmigranten in de regio, en hoe deze kwestie de bredere gemeenschap beïnvloedt.

Het identificeren van concrete actiepunten:

Het resulteert in het identificeren van concrete actiepunten en mogelijke samenwerkingsinitiatieven om de huisvestingssituatie, nieuwe huisvestingsinitiatieven en integratie van arbeidsmigranten te verbeteren

Resume, een ronde tafel over dit onderwerp dient als een belangrijk middel om de dialoog te faciliteren, samenwerking te bevorderen en gezamenlijke actie te ondernemen om de huisvestingskwesties van arbeidsmigranten in de regio Achterhoek aan te pakken

Aanvullende afspraken:

De gemeenten behouden het recht om naast de afspraken in dit convenant aanvullende afspraken te maken met partijen. Deze aanvullende afspraken worden schriftelijk meegedeeld aan de overige partijen, die hierop kunnen reageren.

Vervanging van wet- en regelgeving:

Genoemde wet- en regelgeving, beleidsplannen, visies en eventuele bedragen die in dit convenant worden genoemd, worden automatisch vervangen door actuele versies. Dit wordt gepubliceerd tijdens de tweejaarlijkse evaluatie.

Registratie en informatie

Inspanningen van de regiogemeenten

Stimuleren inschrijving:

De regiogemeenten stimuleren internationale werknemers om zich in te schrijven in de BRP (Basisregistratie Personen) indien zij van plan zijn langer dan vier maanden in Nederland te verblijven, en in het RNI (Registratie Niet-Ingezetenen) als ze voor kortere periodes in Nederland verblijven. De regiogemeenten zullen zich aansluiten bij landelijke initiatieven om inschrijving in de BRP/RNI voor internationale werknemers te vereenvoudigen.

Efficiënte inschrijving in BRP:

Internationale werknemers zijn vanuit de Wet Basisregistratie Personen (BRP) zelf verantwoordelijk voor een juiste registratie als ingezetene of niet-ingezetene. Verblijfsbieders/uitzenders stimuleren arbeidsmigranten tot de registratie als ingezetene in de Basis Registratie Personen (BRP) door de volgende vier richtlijnen (uit de ABU fair employment code) te volgen:

1. zij informeren arbeidsmigranten voordat zij naar Nederland komen actief over het verschil tussen de Registratie Niet-Ingezetenen (RNI) en de registratie als ingezetene in de BRP;
2. zij wijzen arbeidsmigranten actief op de mogelijkheid om na aankomst in Nederland bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene in de BRP;
3. zij verzoeken gemeenten om inschrijvingen in de BRP op de huisvestingslocatie van de arbeidsmigrant mogelijk te maken;
4. zij wijzen arbeidsmigranten die nieuw zijn in Nederland en starten met een registratie als niet- ingezetene actief op de mogelijkheid om bij de gemeente een verzoek te doen tot inschrijving als ingezetene, vier maanden na de afgifte van het BSN-nummer en de registratie als niet-ingezetene.

De regiogemeenten treffen samen met verblijfsbieders voorzieningen om de inschrijving van internationale werknemers in de BRP (bij een verblijf van langer dan vier maanden gedurende een periode van een half jaar) op een efficiënte wijze mogelijk te maken. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door het instellen van een vast inschrijfmoment of door inschrijving op locatie mogelijk te maken bij grotere huisvestingslokaties. De specifieke invulling wordt bepaald door elke individuele gemeente in overleg met de verblijfsbieder.

Aanspreekpunt voor inschrijving:

De gemeenten stellen een vast aanspreekpunt in voor partijen en internationale werknemers met betrekking tot inschrijving in de BRP.

Uitsluiting van inschrijving:

De gemeenten schrijven geen internationale werknemers in bij de BRP die voor een kortere periode dan vier maanden in Nederland verblijven.

Heffing van verblijfsbelasting:

De besturen van de regiogemeenten hebben de wettelijke bevoegdheid om verblijfsbelasting op te leggen aan verblijfsbieders voor het verblijf van internationale werknemers die verblijven in de regio en niet zijn ingeschreven in de BRP. De hoogte en toepassing van deze

belasting zal regionaal worden afgestemd. Bij aanvang van het convenant wordt de optie van het heffen van verblijfsbelasting niet direct gekozen. We zullen deze mogelijkheid gedurende de looptijd echter nauwlettend monitoren met het oog op eventuele implementatie en hierover met de verblijfsbieders, middels de ronde tafel, in dialoog te blijven.

Digitale informatievoorziening aan arbeidsmigranten

Het gebruik van een app of een website is een positieve ontwikkeling om arbeidsmigranten te voorzien van relevante informatie en ondersteuning.

Een app of website biedt arbeidsmigranten toegang tot belangrijke informatie over verschillende aspecten van hun verblijf in Nederland, waaronder huisvesting, werk, gezondheid en wet- en regelgeving. Deze informatie kan afkomstig zijn van zowel gemeente (regio) bronnen als andere gevalideerde relevante informatiebronnen, zoals WorkinNL.nl. Dit stelt arbeidsmigranten in staat om essentiële informatie te ontvangen om hun dagelijks leven in Nederland te vergemakkelijken.

Er zijn inmiddels apps beschikbaar waar relevante informatie beschikbaar is in de meest voorkomende talen (15+) van de arbeidsmigranten. Dit is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de informatie effectief wordt overgebracht en begrepen, aangezien niet alle arbeidsmigranten de Nederlandse taal machtig zijn.

Een app is 24/7 beschikbaar, wat betekent dat arbeidsmigranten op elk moment van de dag toegang hebben tot de informatie die ze nodig hebben. Dit is handig omdat er situaties kunnen ontstaan waarin ze dringend informatie nodig hebben, ongeacht het tijdstip.

Een app kan onderscheid maken tussen regionale (of indien gewenst: gemeentelijke) informatie en mogelijke informatie van lokale werkgevers en huisvesters. Hierdoor kunnen zowel de gemeente als (optioneel) werkgevers/huisvesters relevante informatie delen zonder toegang te hebben tot elkaars gegevens. Dit is belangrijk om de privacy van de gebruikers te waarborgen en te voorkomen dat informatie onbedoeld wordt gedeeld.

Al met al lijkt een app een waardevolle aanvulling te zijn op de ondersteuning van arbeidsmigranten in onze regio. Het biedt een handige manier om informatie te verstrekken en ervoor te zorgen dat arbeidsmigranten goed geïnformeerd zijn over hun rechten en plichten, evenals de beschikbare diensten en voorzieningen. Het gebruik van technologie om informatie in meerdere talen toegankelijk te maken, kan de integratie en het welzijn van arbeidsmigranten bevorderen. De kosten voor ontwikkeling of implementatie zullen in het tweede kwartaal van 2024 in beeld worden gebracht.

Inspanningen van werkgevers en uitzendorganisatie

Werkgevers en uitzendorganisaties zetten zich in om op verzoek van de regiogemeenten informatie te verstrekken over het aantal huidige en toekomstige internationale werknemers die werkzaam zijn binnen het bedrijf of bij bedrijven gevestigd in de regio Achterhoek. Deze informatie is bedoeld om een realistische planning te ondersteunen voor huisvestingsvoorzieningen in zowel de gemeente als de bredere regio.

Inspanningen van verblijfsbieders:

(Digitaal) nachtregister

De regiogemeenten verzoeken verblijfsbieders om een (digitaal) nachtregister bij te houden waarin verblijfsbieders de internationale werknemers registreren die korter dan vier maanden op een locatie verblijven én niet ingeschreven staan in het BPR. In dit register wordt informatie vastgelegd zoals voor- en achternaam, tijdelijk adres, legitimatietype, aankomst- en vertrekdata en is, op verzoek (o.a. bij calamiteiten) in te zien voor de gemeenten.

Informatieplicht

Verblijfsbieders spannen zich in om internationale werknemers te informeren over: aangifte van vestiging, aangifte van verhuizing en aangifte van vertrek naar het buitenland. Ze stimuleren internationale werknemers om hierin zelf de benodigde acties te ondernemen.

Stimuleren in- (uit)schrijving

Verblijfsbieders informeren (en stimuleren) internationale werknemers om zich in te schrijven in de BRP en zich bij vertrek uit te schrijven als zij van plan zijn langer dan vier maanden in Nederland te verblijven.

Bij aangifte van vestiging moet de internationale werknemer zich altijd persoonlijk identificeren. De verblijfsbieder kan gemachtigd worden door de internationale werknemer om verhuizing naar een ander adres of gemeente door te geven, evenals vertrek naar het buitenland (Ervaring Westland).

Inspanningen van alle partijen

Alle partijen verplichten zich om de data over en privacy van de internationale medewerker te beschermen bij het verzamelen, opslaan en uitwisselen van informatie.

Voldoende aanbod huisvesting in de nabijheid van werk

Inspanningen van alle partijen

Alle partijen zijn intrinsiek gemotiveerd om, binnen hun eigen mogelijkheden en kaders, bij te dragen aan het creëren van voldoende en kwalitatieve huisvesting voor de internationale werknemers dat werkzaam is binnen de regio Achterhoek.

Inspanningen van de regiogemeenten

De regiogemeenten streven ernaar om binnen de geldende wet- en regelgeving en beleidskaders te zorgen voor voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor het daadwerkelijke aantal internationale werknemers dat in hun eigen gemeente en binnen de regio Achterhoek werkzaam is. Dit omvat een evenwichtige verdeling van huisvesting en een eerlijke verdeling van de 'lusten en lasten' over de regiogemeenten. Elke regiogemeente baseert haar eigen aandeel op basis van het tekort aan huisvesting voor de werkende internationale werknemers in die specifieke gemeente.

Inspanningen van de werkgever

Werkgevers spannen zich in om bij bedrijfsuitbreiding of bij de noodzaak voor extra inzet van internationale werknemers in eerste instantie te zorgen voor beschikbare of toegang tot huisvesting.

Ambitie voor verblijfsbieders

Verblijfsbieders streven ernaar om internationale werknemers zo dicht mogelijk bij hun werkplek te huisvesten. Als regio streven we ernaar om 100% te huisvesten. Deze inspanning wordt geregeld door de 80/10/10-ambitie: minimaal 80% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de gemeente waar de locatie zich bevindt; maximaal 10% werkt in de regio Achterhoek, en maximaal 10% werkt buiten de regio Achterhoek. Belangrijk is op te merken dat arbeidsmigranten die reeds in de regio verblijven, niet opnieuw gehuisvest hoeven te worden (ervan uitgaande dat deze huisvesting kwalitatief op orde is). Hun huidige woonplaats blijft onveranderd, waardoor er efficiënt gebruik wordt gemaakt van bestaande huisvestingsstructuren.

Het realiseren van deze ambitie vergt tijd en inspanning; het gebeurt niet vanzelfsprekend van de ene op de andere dag. Actuele marktomstandigheden kunnen een tijdelijke disbalans veroorzaken. We blijven continu in gesprek met verblijfsaanbieders om deze ambitie te bespreken en streven naar een haalbare realisatie. We houden daarbij rekening met de praktische aspecten en haalbaarheid.

Ambitiestatement

Alle partijen streven ernaar om uiterlijk op 01-01-2027 gezamenlijk ten minste 1500 extra verblijfplaatsen te ontwikkelen en streven naar de realisatie van het huisvesten van 90% van de werkzame arbeidsmigranten in de regio 1 januari 2030. Het realiseren van deze ambitie vergt tijd en inspanning; het gebeurt niet vanzelfsprekend van de ene op de andere dag. We blijven continu in gesprek met verblijfsaanbieders in onze regio om deze ambitie te bespreken. We houden daarbij rekening met de praktische aspecten en haalbaarheid ervan

Kwaliteit van huisvesting

Inspanningen van de regiogemeenten

De regiogemeenten werken alleen samen met verblijfsverbieders indien:

- a. Huisvesting moet ten minste voldoen aan de meest recente eisen van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) en de verblijfsbieder (en de locatie) moeten aangesloten zijn bij en gecertificeerd door SNF.
- b. Huisvesting moet voldoen aan de eisen van Besluit Bouwwerken Leefomgeving (BBL).
- c. Huisvesting moet beschikken over huis- en gedragsregels, inclusief veiligheid en belangrijke contactinformatie in de taal van de bewoners.
- d. De huisvesting is niet geschikt voor kinderen of gezinnen; Personen onder de 16 jaar mogen niet in de voorziening worden gehuisvest.
- e. Verblijfplaatsen mogen niet per etmaal aan twee verschillende huurders worden aangeboden.
- f. Faciliteiten op de locatie moeten afhangen van de aard en omvang ervan, en moeten voorzien in de behoeften van bewoners, zoals opslag van fietsen, afvalverwerking, recreatiemogelijkheden en buitenruimte.
- g. Huurcontracten moeten onafhankelijk zijn van arbeidscontracten en voorzien in een opzegtermijn van minimaal 4 weken.
- h. Er moeten sluitende afspraken worden gemaakt met de gemeente over beheer, inschrijving in register(s) en contactpersonen voor betrokken partijen.
- i. Uitzendorganisaties die gebruikmaken van huisvesting in de regio moeten aangesloten zijn bij en gecertificeerd worden door ABU of NBBU.
- j. Werkgevers/ uitzendorganisaties dragen zorg voor veilig en gezond vervoer van en naar het werk.
- k. Verblijfsbieders zijn verantwoordelijk voor financiële- of huuradministratie.

Regiogemeenten zetten zich actief in om verblijfsaanbieders, wiens huisvesting nog niet voldoet aan de SNF-normen, te wijzen over dit keurmerk. Ze leggen, indien planologisch mogelijk en gewenst, verblijfsaanbieders op binnen 4 weken een plan te presenteren dat uiteenzet hoe hun locatie alsnog aan de SNF-normen kan gaan voldoen.

Inspanningen van de werkgevers en uitzendorganisaties

1. Werkgevers en uitzendorganisaties, die tevens de verblijfsbieder van de internationale werknemer zijn, bieden te allen tijde twee zelfstandige contracten aan: één huurcontract (met een opzegtermijn van vier weken) en één arbeidscontract.
2. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal die werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken; een eventuele wens van de werknemer om elders huisvesting te vinden of effectuering van die wens, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie.
3. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal hiervoor niet meer dan een redelijke huur vragen en zich hierbij houden aan de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies 2015. De werkgever of de uitzendorganisatie mag maximaal 25% van het geldende brutominimumloon inhouden op het salaris van de

werknemers. De internationale medewerker verzoekt hier zelf om en verleent de hiertoe een schriftelijke volmacht aan de werkgever/uitzendorganisatie.

Inspanningen van de verblijfsbieders

1. Verblijfsbieders committeren zich aan een inspanningsplicht om bestaande huisvesting te laten voldoen aan de SNF keurmerk. Hiervoor geldt de volgende overgangsregeling: Voor alle bestaande huisvestingssituaties waarbij op 1 januari 2023 al sprake was van huisvesting aan internationale werknemers en dat niet voldoet, krijgt de verblijfsbieder tot 1 januari 2025 de tijd om huisvesting aan de SNF-keurmerk te laten voldoen.

2. De verblijfsbieder stelt per complex een beheerplan. Dit beheerplan voldoet onder andere aan de volgende eisen:

- a. De wijze waarop beheer, toezicht en bereikbaarheid (ook voor omwonenden) wordt georganiseerd;
- b. Per complex is een meertalig huisreglement aanwezig, inclusief maatregelen, in geval dat (niet uitputtend): bij huurders/gebruikers het gebruik van hard- en/of softdrugs wordt geconstateerd; bij huurders/gebruikers structureel overmatig alcohol gebruik wordt geconstateerd; voertuigen van huurders/gebruikers foutief worden geparkeerd in het openbaar gebied in de directe nabijheid van de huisvestingslocatie; de huurders/gebruikers zwerfafval veroorzaken; de huurders/gebruikers geluidsoverlast (o.a. muziek, BBQ'en en open vuur) veroorzaken;
- c. Er wordt voorzien in informatie over de wijze van afvalscheiding, telefoonnummers hulpdiensten, informatievoorziening over de gemeente in het kader van wonen, (huisartsen)zorg, onderwijs en integratiemogelijkheden in de gemeente;
- d. Dit beheerplan voldoet aan de normen zoals opgesteld is door de SNF.

3. Internationale werknemers hebben in alle gevallen recht op een mate van bescherming bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. In die gevallen biedt de verblijfsbieder een redelijke termijn aan (4 weken) om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.

4. Verblijfsbieders committeren zich aan de actuele uniforme basiskwaliteits- en beheereisen voor nieuwe huisvestingsinitiatieven vanuit de Stichting Normering Flexwonen en vragen binnen 6 weken na realisatie van de huisvesting dit keurmerk aan (vooraf aanvragen is niet mogelijk bij het SNF).

ARBEIDSMIGRANT CENTRAAL

Voorkomen dakloosheid

Inspanningen van de regiogemeenten

De regiogemeenten onderzoeken een samenwerking een welzijnsorganisatie welke ervaring heeft met dakloosheid van arbeidsmigranten.

Inspanningen van de verblijfsverbieder, werkgevers en uitzendorganisaties.

Werkgevers streven ernaar om dakloosheid onder internationale werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Dat doen zij door:

- a. Wanneer zij naast verblijfsbieder ook werkgever zijn, het arbeidscontract los te koppelen van het huurcontract.
- b. Huurcontracten op te stellen met een opzegtermijn van minimaal 4 weken.
- c. het thema 'voorkomen dakloosheid', hun werkwijze en ervaringen bij beëindigen huurovereenkomst actief in te brengen in het ronde tafel overleg.

Inspanningen van de maatschappelijke organisaties

Zij zetten zich binnen hun opdracht in om dakloosheid te voorkomen of op te lossen en betrekken hun netwerkpartijen bij hun opdracht.

Bevorderen gezondheid en zelfredzaamheid

Inspanningen van de regiogemeenten

De regiogemeenten spannen zich in zodat internationale werknemers deel kunnen uitmaken van de lokale samenleving, daarin (afhankelijk van hun verblijfsduur en eigen wensen) voldoende kunnen integreren en de Nederlandse of Engelse taal kunnen leren. Zij doen dat door hiervoor zelf de benodigde faciliteiten aan te bieden, dan wel met derden afspraken te maken over het aanbieden van deze faciliteiten en de internationale werknemer daarnaar te verwijzen.

De regiogemeenten zetten zich actief in om ervoor te zorgen dat internationale werknemers zich een onderdeel kunnen voelen van de lokale gemeenschap. Afhankelijk van hoelang ze in Nederland blijven en hun persoonlijke wensen, helpen ze hen met integreren en wijzen ze ze op de mogelijkheden om Nederlands (of Engels) te leren in de regio.

De regiogemeenten onderzoeken de mogelijkheid om voor internationale werknemers een app / applicatie beschikbaar te stellen, waar zij veelal in hun moedertaal terecht kunnen voor informatie over het wonen, werken, verblijven en hun (rechts)positie in de regio.

Inspanningen van de verblijfsverbieder, werkgevers en uitzendorganisaties.

Werkgevers spannen zich in om internationale werknemers waarvan het contract niet wordt verlengd in contact te brengen met andere werkgevers die personeel nodig hebben.

De werkgever/verblijfsbieder wijst de internationale werknemers op de mogelijkheid om een Digid aan te vragen. Deze procedure staat verwoord op workinnl.nl in een aantal talen.

(Basis)zorgvoorzieningen in de nabijheid van de huisvesting

Met de komst van meer arbeidsmigranten neemt de druk op de (huisartsen)zorg toe. Het is belangrijk hier oog voor te hebben. Om die reden gaat de gemeente in een zo vroeg mogelijk stadium, nadat een initiatiefnemer zich heeft gemeld, samen met deze initiatiefnemer in overleg met de lokale zorgverleners om te kijken hoe de (huisartsen)zorg geregeld kan worden.

Bevorderen zelfredzaamheid

De werkgever informeert internationale werknemers over de mogelijkheden van eventuele taalcursussen en zelfstudiepakketten indien de internationale werknemer hier belangstelling voor heeft.

Inspanningen van de maatschappelijke organisaties

De maatschappelijke organisaties spannen zich naar vermogen in om op hun beleidsveld en binnen hun opdrachten de in de regiogemeenten wonende of werkende internationale werknemers te ondersteunen en waar nodig zorg te bieden.

De maatschappelijke organisaties richten zich op een goede integratie in de Nederlandse en lokale/regionale samenleving.

TOETREDING NIEUWE PARTIJEN

Het is mogelijk dat nieuwe partijen toetreden tot dit convenant. Nieuwe partijen worden alleen geweigerd, wanneer reeds bestaande partijen kunnen aantonen dat zij ernstig in hun belang worden geschaad door de toetreding. Het is daarbij aan de toetredende partij om desgevraagd aan te tonen dat zij in staat is de beleidsdoelen van het convenant volwaardig en compleet uit te voeren. Nieuw toetredende partijen zullen moeten instemmen met de doelstellingen en voorwaarden zoals opgenomen in dit convenant.