

Op weg naar een Beleidskader huisvesting internationale medewerkers

GEMEENTE GEERTRUIDENBERG

Gemeente Geertruidenberg

WETHOUDER VAN OORT
AMBTENAAR LORI VAN GROESEN
FEBRUARI 2021

Inhoud

Hoofdstuk 1 – Urgentie van het vraagstuk	2
1.1 Omliggende gemeenten	2
1.1.1 Gemeente Altena	3
1.1.2 Gemeente Drimmelen	4
1.1.3 Gemeente Waalwijk	4
Hoofdstuk 2 – Begripsbepalingen.....	6
Hoofdstuk 3 – Input vanuit verschillende domeinen en stakeholders.....	7
Hoofdstuk 4 – Kwalitatieve randvoorwaarden voor huisvesting	9
Hoofdstuk 5 – Overwegen van opties.....	11

Hoofdstuk 1 – Urgentie van het vraagstuk

In Brabant werken circa 100.000 arbeidsmigranten¹, in onze subregio Breda e.o. zijn dit er rond de 15.000 (Het PON, 2020) en dit aantal zal de komende jaren alleen maar toenemen. Arbeidsmigratie is een noodzakelijk onderdeel van onze regionale en landelijke economie. Er is sprake van structurele tijdelijkheid, omdat veel internationale medewerkers slechts tijdelijk in Nederland (meer specifiek in Brabant of onze gemeente) verblijven en daarna weer vertrekken, maar er vervolgens weer een nieuwe internationale medewerker komt. Tijdelijk doch structureel en met het oog op de toekomst blijvend (en groeiend) een onderdeel van onze economie en samenleving.

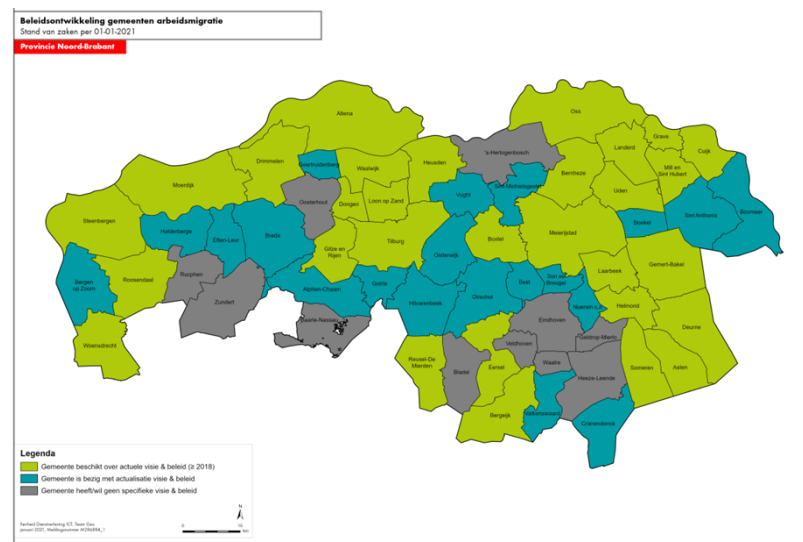
Het inzetten van internationale medewerkers is een complex vraagstuk, waarbij veel partijen betrokken zijn. Het gaat om een breed en integraal vraagstuk, waar momenteel de urgentie ligt op huisvesting. Op gemeentelijk en regionaal niveau ontbreekt visie en beleid, wat gezien de omvang van het vraagstuk niet langer kan. Het is van belang als gemeente kaders te stellen voor het huisvesten van deze doelgroep, in het belang van de internationale medewerkers alsook in het belang van de inwoners van de gemeente zelf. Gezocht moet worden naar een situatie die voor alle partijen acceptabel is en die het belang van zowel de inwoners als de internationale medewerkers meeweegt.

Er is daarom gekozen voor een analyse van verschillende opties van huisvesting, die in hoofdstuk 2 zal worden toegelicht in een schematische vorm. Vervolgens is er input opgehaald vanuit het (werk)veld, door stakeholders en andere betrokkenen, waaronder de provincie, verschillende uitzendbureaus, bedrijven uit de gemeente Geertruidenberg die werken met internationale medewerkers en projectontwikkelaars. De uitkomsten van deze bijeenkomsten zijn vertaald in een aantal speerpunten, die vervolgens worden toegelicht.

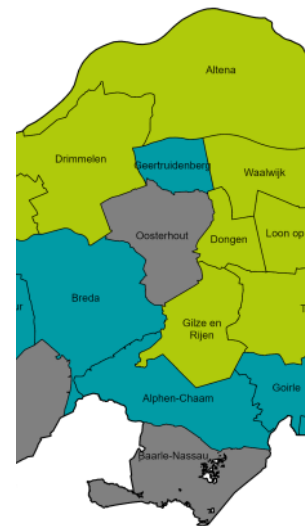
1.1 Omliggende gemeenten

Begrijpelijk is, dat het opstellen van dit beleid de vraag doet oproepen: wat doen onze buurgemeenten? In deze paragraaf wordt dit kort samengevat.

De provincie is in het traject van beleidsontwikkeling voor huisvesting van internationale medewerkers een aanjager en ondersteuner. Zij brengen in kaart hoe alle gemeenten er voor staan. In onderstaande kaart is zichtbaar dat al onze buurgemeenten, op Oosterhout na, momenteel beleid hebben of ontwikkelen.



Figuur 1. Stand van zaken in geheel Brabant



Figuur 1.1. Uitsnede subregio Breda e.o.

¹ Internationale medewerkers is in onze regio voorgesteld als nieuwe term voor arbeidsmigranten, vanwege de beladenheid die de term arbeidsmigrant de laatste jaren heeft gekregen. Wanneer er wordt gesproken over internationale medewerker, wordt er dus een arbeidsmigrant bedoeld.

De angst dat wij als gemeente internationale medewerkers opvangen van buurgemeenten is begrijpelijk, maar gezien de huidige stand van zaken is nu mogelijk het omgekeerde aan de hand: buurgemeenten huisvesten nu internationale medewerkers uit onze gemeente. Van de buurgemeenten die huisvestingsbeleid hebben voor internationale medewerkers volgt hieronder een samenvatting van hun beleid.

1.1.1 Gemeente Altena

In de gemeente Altena is in het beleid voor huisvesting van internationale medewerkers geregeld voor de doelgroep short- en midstay (tot 1 jaar). Over de wenselijkheid van locaties hebben zij een schema opgenomen, met daarin wat gewenst is en wat ongewenst.

	Reguliere woningen	Gebouwen met een tijdelijke vergunning	Hergebruik bestaand vastgoed	Nieuwbouw met permanente vergunning
1. Kernen				
2. Buitengebied				
3. Rand Kern				1)
4. Recreatieterreinen				
5. Nabij bedrijventerrein				
6. Op bedrijventerrein				
7. Op erf van bedrijf				

	Huisvesting mogelijk afhankelijk van omgevingsdialoog 1) Indien nieuwe bestemming > 10 jaar bekend is (i.v.m. provinciaal beleid)
	Huisvesting ongewenst
	Huisvesting ongewenst tenzij bijzondere meerwaarde blijkt (win/win-situatie)

Figuur 2. Overzichtsschema gemeente Altena voor locaties huisvesting internationale medewerkers.

De kwantitatieve eisen die de gemeente Altena stelt voor huisvesting zijn:

- Aanvragen moet aantonen dat de huisvesting voor ten minste 75% noodzakelijk is om te voorzien in de behoefte voor huisvesting van internationale medewerkers die werkzaam zijn binnen de gemeente Altena.
- Huisvesting in (sta)caravans, tenten of vergelijkbare huisvestingsvormen is niet toegestaan
- SNF normering of daarmee gelijk te stellen
- Er moet een nachtregister worden bijgehouden
- Er moet een huisreglement zijn (met daarin wat niet mag en wat de consequenties zijn bij het niet naleven van de regels).
- Er moet een klachtenreglement zijn.
- Bij (beoogd) 4 maanden verblijf verplichte registratie in de BRP
- Alleen huisvesting voor short en midstay
- De initiatiefnemer is verantwoordelijk voor het voeren van een omgevingsdialoog (als dit niet is gedaan, wordt de aanvraag geweigerd).
- De volgende aspecten mogen niet worden aangetast of belemmerd: gebruiksmogelijkheden omliggende functies, kwaliteit landschap, verkeersontsluiting en parkeersituatie (0,5 parkeerplaats per persoon. Parkeerbehoefte dienst op eigen terrein te worden opgelost), milieuhygiënische kwaliteit, waterhuishouding en externe veiligheid.

- Als een werkgever of verblijfsbieder huisvesting wil realiseren, dient hij aan te tonen dat eventuele woningen in kernen waar hij werkzame arbeidsmigranten huisvest of laat huisvesten, tot beschikking komen en blijven voor de reguliere woningmarkt.
- Geen huisvesting voor kinderen of gezinnen
- Privacy: maximaal 2 personen per slaapkamer.
- Bij grotere locaties moet er 24/7 een beheerder zijn (verantwoordelijk voor veiligheid, naleving huisreglement, hygiëne, contact met bewoners en betrokkenen, etc.).

1.1.2 Gemeente Drimmelen

Wanneer het gaat om locaties is de gemeente Drimmelen voorstander van het huisvesten bij agrariërs. De meest wenselijke situatie is dat huisvesting en werk worden gescheiden (in het kader van dubbele afhankelijkheid), maar de gemeente Drimmelen wijkt hier van af, gezien de kwantitatieve opgave in de regio. Er zijn beperkte mogelijkheden op bedrijventerreinen, alleen bedrijfswoningen mogen worden gebruikt. Voor bedrijven buiten bedrijventerreinen, is omschakelen naar wonen wel een mogelijkheid. Huisvesting in reguliere woningen in woonwijken of buiten de kernen is ook toegestaan, maar er is wel een meldplicht voor kamergewijze verhuur voor panden die worden bewoond door 5 of meer personen die niet tot hetzelfde gezin behoren. Ook voor huisvesting een leegstand zijn er mogelijkheden in de gemeente Drimmelen, maar ook hier geldt: wordt het pand kamergewijs verhuurd, dan moet er melding worden gedaan als er 5 of meer mensen wonen die niet uit één huishouden komen. Huisvesting in woonunits behoort ook tot de mogelijkheden, echter zitten hier wel verschillende voorwaarden aan, zoals het aantal mensen dat er mag wonen, hun leeftijd, en een aantal voorwaarden over hoe de units er uit zien en in het landschap passen.

De kwantitatieve regels die in de gemeente Drimmelen worden gehanteerd:

- Internationale medewerkers moeten zich in de BRP laten inschrijven als ze langer dan 4 maanden in Nederland verblijven (ook wanneer ze op verschillende adressen verblijven).
- Huisvesting moet voldoen aan het Bouwbesluit (2012) en er zijn extra eisen vanuit brandveiligheid 'melding brandveilig gebruik' is noodzakelijk.
- SNF-normen zijn de minimale normen
- Er wordt niet meegewerkt aan het verlenen van een omgevingsvergunning voor het afwijken van de regels van het ruimtelijke plan in de panden die binnen de zones externe veiligheid vallen.
- Er moet een beheerder/aanspreekpunt (24/7) worden aangesteld (opgenomen in APV) voor alle gevallen waar onzelfstandige woonruimte of logies wordt gerealiseerd.
- Er moet een nachtregister worden bijgehouden.
- Er moet worden voldaan aan normen verkeersbewegingen en parkeergelegenheid.
- Gemeente onderhoudt periodieke contacten met een netwerk van partijen die in de praktijk met vraagstukken over zorg-, leef- en woonsituaties van arbeidsmigranten te maken krijgen.
- Gemeente maakt inzichtelijk waar een internationale medewerker terecht kan bij eventuele misstanden.
- 75% van de te huisvesten internationale medewerkers moet werkzaam zijn binnen de gemeente, tenzij het college goedkeuring geeft om (tijdelijk) af te wijken van deze regel.
- Er zijn periodieke en integrale controles door handhaving op de volgende punten: WABO, omgevingswet, bouwbesluit, BRP, belastingen, nachtregister, APV, ondermijning en arbeidsovereenkomst.

1.1.3 Gemeente Waalwijk

Gemeente Waalwijk maakt onderscheid tussen huisvesting van huishoudens en personen die geen huishouden vormen. De tweede gaat over internationale medewerkers en daarvoor hebben ze twee vormen van huisvesting:

- a. Reguliere huisvesting: maximaal 5 personen huisvesten door middel van kamerverhuur of in zelfstandige wooneenheden.
- b. Grootschalige huisvesting: tijdelijke huisvesting van 100 tot en met 400 personen. Voor deze vorm geldt ten noorden van de A59, naast het maximaal aantal van 400 personen, een minimaal aantal personen van 250.

Aan deze huisvesting stelt de gemeente Waalwijk de volgende kwantitatieve eisen:

- De huisvester moet gecertificeerd zijn volgens de Stichting Normering Flexwonen (SNF) of de huisvesting moet aantoonbaar voldoen aan de meest recente normen van de SNF.
- Huisvesting zoals benoemd in artikel 2 van deze beleidsregels is qua aard en inrichting niet geschikt voor kinderen of gezinnen. Het is dan ook niet toegestaan gezinnen / huishoudens met kinderen op dergelijke locaties te huisvesten.
- Privacy: een slaapkamer mag door maximaal 2 personen worden gedeeld.
- Er is een huisreglement verplicht (wat voorkomt dat er overlast is, deze gaat o.a. in op drugsgebruik, alcoholgebruik, fout parkeren, zwerfafval, geluidsoverlast).
- Er dient voldoende parkeergelegenheid te worden gerealiseerd (overeenkomstig hun Parkeernota)
- Er moet een beheerder zijn (24/7 aanwezig of bereikbaar, afhankelijk van het type huisvesting).
- Als er wordt gehuisvest in woonwijken, dan is er een spreidingsbeleid.
- Er is een nachtregister verplicht.
- Bij een (beoogd) verblijf van 4 maanden of langer, moet men zich inschrijven in de BRP.

Hoofdstuk 2 – Begripsbepalingen

Wanneer er wordt gesproken over huisvesting van internationale medewerkers, zijn er verschillende vormen, typen en verblijfsduren waarover kan worden gesproken. Ter opheldering hiervan een korte begrippenlijst.

Verblijfsduur en logies

1. Verblijfsduur

Bij de huisvesting van internationale medewerkers wordt onderscheid gemaakt naar verblijfsduur:

- a. Short stay (<1 jaar) kort verblijf; veelal een aantal weken tot maanden
- b. Mid stay (1 – 3 jaar) terugkerende short stay internationale medewerkers
- c. Long stay (> 3 jaar) internationale medewerkers die zich voor een langere periode permanent vestigen in Nederland

2. Logies

Bij de huisvesting van internationale medewerkers wordt vooral naar categorie a. en b. gekeken. De huisvesting gebeurt hierbij op basis van logies. Daarbij gaat het om niet (volledig) zelfstandige huisvesting, met gemeenschappelijke voorzieningen; waaronder faciliteiten (wassen, etc.), ontspanning.

Categorie c is vooral aangewezen op de reguliere (zelfstandige) woningen. Zij kunnen via de reguliere weg, bijvoorbeeld via de corporatie aan een woning komen.

Type huisvesting

1. Omvang huisvesting

- a. Kleinschalige huisvesting = 1 – 10 personen ; veelal in woonhuizen, bedrijfswoningen en voormalige kantoren of maatschappelijk vastgoed
- b. Middelgrote huisvesting = 10 – 80 personen ; veelal in geclusterde woonvoorzieningen
- c. Grootschalige huisvesting = vanaf 80 personen; in campussen en complexen

Hoofdstuk 3 – Input vanuit verschillende domeinen en stakeholders

Vooraf is met een verschillende disciplines binnen de gemeente gesproken over dit vraagstuk, waaruit een aantal belangrijke punten kwamen om mee te nemen bij het overwegen van locaties:

- Welke regels (bij welke locaties) je ook kiest, dat wat je opstelt, moet ook handhaafbaar zijn.
- Er moet ook rekening worden gehouden met de wens van internationale medewerkers zelf. De één wil hier zich wellicht wel blijvend vestigen, een ander wil enkel 2 maanden komen werken. De één wil alleen wonen, een stel liever samen. Dit maakt ook voor de huisvesting een verschil.
- Er moet rekening worden gehouden met de afsprakenkaders die regionaal zijn gemaakt (bijlage 1)
- Handhaving voert 2 keer per jaar controle uit, ook zonder aanleiding of klachten. Bezoeken van locaties die worden bewoond door internationale medewerkers + leegstaande panden.
- Huren moeten betaalbaar zijn voor de internationale medewerker. Nu wordt er door hen bijvoorbeeld niet snel gekozen voor goede huisvesting, omdat deze te duur is. Ze kunnen voor een paar honderd euro minder bij een zogenaamde huisjesmelker gaan zitten. Als we die aanbieders gaan bestrijden, moeten we wel zorgen voor goede en goed betaalbare initiatieven, anders gaan ook de internationale medewerkers er op achteruit.

Ook aan verschillende stakeholders is hun input gevraagd aan de hand van verschillende vragen en stellingen. Hieronder is een samenvatting te vinden van de input die is gegeven door de verschillende partijen (met ieder hun eigen belangen ook). Aan het einde van dit hoofdstuk staat de conclusie.

Deelnemers aan de sessie met stakeholders waren:

- L&D uitzendbureau
- Eigenaren van woningen in woonwijken voor de verhuur
- Goodmorning uitzendorganisatie
- Thuisvester
- GoedGoed Adviesbureau
- VPK packaging
- Provincie Noord-Brabant
- Uitzendbureau Brabant
- Wethouder van Oort
- Beleidsmedewerker wonen

Uit deze gesprekken blijken de volgende dingen van belang:

- Grootschalige huisvestingslocaties in de regio: werkt goed, er is 24/7 begeleiding en receptie, waar mensen ook terecht kunnen met vragen. Vaak in het begin is hier wel weerstand tegen vanuit de omgeving, maar in de praktijk blijkt dit een hele handhaafbare vorm, waar er weinig overlast bij is.
- Provincie is ook voorstander van geclusterde huisvesting. Hoe groter hoe (veelal vooraf veel weerstand), maar hoe beter het beheer kan zijn (en daarmee juist beperkte overlast!).
- Huisvesting bij agrariërs op het terrein werkt ook goed, maar kan wel leiden tot dubbele afhankelijkheid (en uitbuiting).
- Er zijn enkele huizen in de kern, waar internationale medewerkers wonen. Dit gebeurt vaak in rijtjeswoningen (de goedkopere woningen). Daar komen wel regelmatig klachten van overlast. Met 5 of 6 (of meer) volwassenen in een woning is ook anders dan een gezin. Als we het hebben over bijvoorbeeld verkeersbewegingen, parkeerdruk, maar ook tijden van opstaan, trappen op en af lopen met 6 volwassenen. Daar kan nu eenmaal overlast ontstaan bij burens.
- Als we het hebben over de circulaire migrant, dan zien we dat die zich nu huisvest in woonwijken. In woningen die ook goed verkocht hadden kunnen worden aan starters (waar ook krapte voor is op de woningmarkt). Wanneer je voor dit type internationale medewerker een grootschalige locatie hebt voor verblijf/logies, creëer je meer woningvoorraad.
- Leegstand kan een kans zijn; denk bijv. aan kantoren of bedrijfspanden aan de randen van bedrijventerreinen of VABs (vrijkomende agrarische bebouwing).
- Van groot belang is **draagvlak**. Er moet volgens de provincie altijd een omgevingsdialoog worden gevoerd. De rol van de gemeente moet hierin wel stevig zijn, die moeten meedoen in het hele proces en ook staan voor hun mogelijke locatie.
- Provincie vindt 3 elementen belangrijk:

1. Locatie: in stedelijk gebied
 2. Vorm: geclusterde huisvesting
 3. Kwaliteit: moet goed zijn. Minimaal SNF-norm, maar gemeente kan ook aanvullende eisen stellen. Bijvoorbeeld: maximaal 2 personen per slaapkamer.
- Belangrijk is dat de gemeente een palet aan huisvestingslocaties ontwikkelt.
 - Het is belangrijk dat er oog is voor maatwerk. Er is namelijk een diversiteit aan wensen van werknemers, andere behoeften, dus is het van belang dat er maatwerk geboden kan worden. Dit geldt voor zowel grootschalige huisvesting als voor kleinschalige woonvormen. Zorg voor zowel 1 als 2 persoonskamers.
 - Er is een groep internationale medewerkers, die soms al jaren voor een bedrijf in onze gemeente werken, maar wel ingeschreven blijven staan in hun land van herkomst. Belangrijk is wel dat deze groep mensen zich thuis moet kunnen voelen in onze samenleving, en mogen meedraaien 'in het normale leven'. Bijvoorbeeld door het leren van de taal.
 - De corporatie wil meedenken over hoe ze goed kunnen communiceren over de opties/mogelijkheden voor het inschrijven voor een woning, voor de internationale medewerkers die wel zich in Nederland willen gaan vestigen. Het aanbod wordt gedaan om samen met de marktpartijen die communicatie vorm te geven, zodat de internationale medewerker goede informatie krijgt.
 - Er komt vooral naar voren: "welke randvoorwaarden wil je als gemeente stellen en past dat binnen de omgeving / is het ruimtelijk aanvaardbaar?" Gevolgd door een omgevingsdialoog.
 - Zorg voor kaders en een 24/7 aanspreekpunt. Zonder afspraken loop je het risico dat het niet goed uitpakt. Dit zien we bijvoorbeeld gebeuren op vakantieparken.
 - Internationale medewerkers vormen ook een structureel onderdeel van onze samenleving. Wil je ze wegstoppen ver buiten de bewoonde wereld? Geef ze ruimte om onderdeel te mogen zijn van de samenleving.

Aan het einde van de sessie hebben we iedereen de vraag gesteld: wat moeten wij meenemen? Waar moeten wij aan denken? Wat wil je nog kwijt? Dat gaf onderstaande input:

- Zoek het in de tijdelijkheid. Zijn er locaties waar je voor 10-15 jaar kunt afwijken van je bestemmingsplan? Dit kan een optie zijn, waar maatwerk kan worden geboden.
- Kijk naar het voorbeeld Welberg: een kleine kern met 1100 inwoners, waar 400 internationale medewerkers wonen in een grootschalige locatie. Dit gaat heel erg goed.
- Pak het regionaal op. Het is een regionale opgave; zoek gezamenlijk naar de ruimte en de kansen.
- Stel kwalitatieve kaders vanuit de gemeente. Kaders over: beheer, toezicht, nachtregister, keurmerken, huishoudelijk reglement, voorzieningen (huisarts, taal, zeken die geregeld moeten worden) > draagt bij aan integratie/onderdeel mogen zijn van de samenleving.

Conclusie

- Heb ruimte voor maatwerk en kies een palet aan huisvestingsmogelijkheden
- Grootschalig blijkt in de praktijk beter te werken dan kleinschalig
- Huisvesten in woonwijken is niet de beste optie (vanwege overlast en druk op woningmarkt). Dit geldt ook voor huisvesten op vakantieparken.
- Zet in op kwalitatieve kaders als gemeente
- Hou in alle gevallen een omgevingsdialoog

Hoofdstuk 4 – Kwalitatieve randvoorwaarden voor huisvesting

Uit de stakeholders bijeenkomsten is gebleken, dat het zorgen voor kwalitatieve randvoorwaarden voor huisvesting van groot belang is, ongeacht de keuze voor locatie en vorm van huisvesting. Hieronder een voorstel voor voorwaarden, gebaseerd op de Handreiking huisvesting internationale medewerkers van de provincie Noord-Brabant (2021).

A. Bezetting

1. **Wie**

in het logiesverblijf worden internationale medewerkers gehuisvest die hoofdzakelijk werkzaam zijn in de gemeente (of de regio);

2. **Leeftijdsgrens**

Grootschalige huisvesting van internationale medewerkers is qua aard en inrichting niet geschikt voor personen onder de 18 jaar en daarmee is het ook niet toegestaan personen onder deze leeftijdsgrens te huisvesten;

3. **Nachtregister**

De bezetting dient te worden bijgehouden in een nachtregister, waarin minimaal opgenomen wordt: personalia en contactgegevens, datum aanvang huisvesting en datum beëindiging huisvesting.

B. Exploitatie en leefklimaat internationale medewerkers

1. **Keurmerk AKF en SNF**

- Het betrokken uitzendbureau of het bedrijf dat de exploitatie/beheer voor haar rekening neemt, dient te beschikken over minimaal het keurmerk SNF of AKF c.q. te zijn aangesloten bij ABU, NBBU, SNA of gelijkwaardig. Deze keurmerken vertegenwoordigen kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels.
- Voor de huisvesting zijn minimaal de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) of – voor huisvesting van eigen personeel bij agrarische bedrijven – Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorzieningen en overige eisen, en brandveiligheid

2. **Privacy en gezondheid**

Per kamer zijn maximaal 2 personen gehuisvest. Het streven is – conform het advies van de commissie Roemer – toe te werken naar maximaal 1 persoon per kamer m.u.v. stelletjes

3. **Omgeving**

Op het terrein van de locatie moet, aangeboden door de exploitant van het gebouw, zowel binnen maar ook buiten gelegenheid zijn voor samenkomst en ontspanning

4. **Voorzieningen**

De locatie beschikt over goede voorzieningen voor het wassen en drogen van kleding en beddengoed, of de beheerder maakt dit op een andere manier voor alle gebruikers van het pand mogelijk.

C. Verhuurderschap, kwaliteit en behoud van het gebouw

1. **Informatie aan bewoners**

Op de locatie biedt de huisvester voorlichting en informatie aan de bewoners, bij voorkeur in de taal van de bewoners maar in ieder geval ook in de Nederlandse en Engelse taal.

2. **Parkeren en afval**

De ontwikkeling voldoet aan de uitgangspunten van het parkeerbeleid en in het pand of op eigen terrein is bovendien voldoende ruimte voor het stallen van (brom- en snor-) fietsen en containers voor huishoudelijk afval ten behoeve van de bewoners van het pand. We voorkomen daarmee situaties in strijd met de Algemene Plaatselijke verordening (APV) of de Afvalstoffenverordening.

D. Beheer van de locatie

1. **Beheerder**

- a. Voor iedere locatie waarop deze uitgangspunten van toepassing zijn, dient een beheerder te worden aangewezen. Deze zorgt voor het dagelijks onderhoud van de huisvesting en is de contactpersoon voor bewoners, omgeving en instanties (waaronder gemeente)
- b. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op veiligheid van de bewoners en bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie
- c. In een logiesgebouw met een capaciteit voor de huisvesting van 100 personen of meer is minimaal 1 beheerder continu beschikbaar/aanwezig

2. Huisreglement

Het logiesgebouw beschikt over een huisreglement (Nederlands, Engels, en bij voorkeur ook in de taal van de bewoners) waaruit blijkt hoe wordt omgegaan met overlast en verstoring van de openbare orde en veiligheid (maatregelen, aanpak, sancties). Ook de onderwerpen drugsgebruik, alcoholgebruik, parkeren van voertuigen, geluidsoverlast en zwerfafval dienen minimaal in het reglement te worden opgenomen.

3. Toezicht

In het huisreglement is opgenomen wie namens de exploitant verantwoordelijk is voor het houden van toezicht op dit reglement en hoe deze persoon altijd (24 uur per dag en 7 dagen per week) bereikbaar is voor de huurders/gebruikers, omwonenden, politie en/of gemeente

4. Klachtenreglement

De locatie beschikt over een klachtenreglement waarin o.a. opgenomen: aanwezigheid, bereikbaarheid en beschikbaarheid (ook in vakantieperiode e.d.) van een vast aanspreekpunt/beheerder en een registratie van klachten en meldingen.

E. Omgevingsdialoog

1. De gemeente ondersteunt de initiatiefnemer bij en neemt een rol in de omgevingsdialoog voorafgaand aan de vergunningsverlening in de ontwikkelfase van de locatie
2. In afstemming met de gemeente en overige partijen stelt de eigenaar/exploitant een plan op voor de momenten waarop tijdens de aanvraagprocedure overleg wordt gevoerd met de omgeving. De eigenaar/exploitant betreft bij voorkeur de bedrijven die internationale medewerkers inhuren.
3. In afstemming met de gemeente en overige betrokken partijen stelt de eigenaar tijdens de aanvraagprocedure een plan op voor de momenten waarop tijdens de exploitatieperiode (formeel en indien gewenst informeel) overleg wordt gevoerd.
4. Overige bepalingen
 - i. Deze uitgangspunten zijn een aanvulling op vigerende landelijke en plaatselijke regelgeving (WABO, Bouwbesluit, Burgerlijk Wetboek, BRP, Parkeerbeleid, etc.)
 - ii. Alle geldende – plaatselijke – ruimtelijke procedures, beleidskaders en verordeningen met wettelijke bepalingen ten aanzien van woon- en leefklimaat, ontheffingsmogelijkheden, bezwaar en beroepstermijnen blijven onverminderd van kracht.
 - iii. De uitgangspunten verbinden we aan het verstrekken van een omgevingsvergunning voor zover daarbij wordt afgeweken van het bestemmingplan c.q. het herzien van een bestemmingsplan.
 - iv. Het bevoegd gezag zal indien en voor zover vereist ter bestrijding van overlast en onveiligheid, gebruik maken van zijn bevoegdheid om handhavend op te treden.

Hoofdstuk 5 – Overwegen van opties

Zoals eerder in het stuk wordt aangegeven, zijn er verschillende mogelijkheden voor het huisvesten van internationale medewerkers.

Hieronder worden een aantal opties voor huisvesting beschreven met voor- en nadelen. Er wordt vanuit de provincie aangeraden niet één 1 optie te kiezen, maar een palet van opties, wat past bij onze gemeente en de opgave die wij hebben. Iedere optie heeft zijn mogelijkheden en belemmeringen en zal zorgvuldig moeten worden afgewogen.

Optie 1: huisvesting in de wijk

Rekening houden met	Beschrijving
Omwonenden	Er is grotere kans op overlastmeldingen (alleen al door vooroordelen), verwacht weerstand. Er wordt momenteel al regelmatig overlast gemeld in de huidige situatie. Bovendien zijn er geluiden dat betaalbare koopwoningen van de markt verdwijnen, waardoor starters minder kans maken.
Parkeren	In veel wijken is er momenteel al sprake van parkeerdruk. Woningen laten opsplitsen in losse kamers met 6 bewoners met ieder een auto zal die druk wel verhogen.
Integratie	Dit is in de wijk mogelijk beter, omdat men dichterbij de inwoners van Geertruidenberg staat.
Taalontwikkeling	Bij goede acceptatie in de wijk is dit mogelijk, bovendien kunnen ze aansluiten bij wijkactiviteiten, kan er gewinkeld worden, etc. Er zullen meer 'natuurlijke' situaties zich voordoen waarin men wordt benaderd in de Nederlandse taal. Vraag is natuurlijk wel of dit door iedere internationale medewerker wordt gewaardeerd (een short-stay medewerker zal hier anders in staan dan een long stay medewerker).
Afhankelijkheid i.m.	Er zijn goede contracten nodig met beheerder/verhuurder, zeker wanneer deze ook de werkgever is.
Bestemmingsplan / visies	Het is nu al in de meeste bestemmingsplannen mogelijk, in de bestemming wonen (dit komt door gebrekkigheden in de definitiebepaling).
Overlast	Dit is mogelijk groter in de woonwijk, met meerdere volwassenen in een tussenwoning kan meer geluidsoverlast opleveren.
Overig	Dit is vooral kleinschalige huisvesting. Als voor deze vorm wordt gekozen, moet er wellicht ook worden opgenomen dat spreiding gewenst is, zodat er geen hele 'internationale-medewerker' straten ontstaan (dan wordt er segregatie gecreëerd en vallen de voordelen van integratie en taalontwikkeling weg).

Optie 2: huisvesting aan randen van bedrijventerrein

Rekening houden met	Beschrijving
Omwonenden	Er is minder kans op weerstand, want er woont verder (bijna) niemand.
Parkeren	Dit is goed mogelijk, er is hier veel ruimte voor.
Integratie	Dit zal iets lastiger zijn. Deze hele doelgroep wordt bijna letterlijk buiten de samenleving gehuisvest. Dit kan zorgen voor uitsluiting en weinig motivatie om deel te nemen aan de samenleving. Ook nabijheid van voorzieningen is discutabel. Dit kan bij grootschalige huisvesting mogelijk worden ondervangen door bijvoorbeeld een fietsplan, waardoor men gemakkelijker naar de winkels kan. Aan de rand van een bedrijventerrein zou wenselijker zijn dan midden op een bedrijventerrein.
Taalontwikkeling	Zie bovenstaand.
Afhankelijkheid i.m.	Afhankelijkheid is hier klein, zeker wanneer er goede afspraken zijn tussen de gemeente en de verhuurende partij/beheerder.
Bestemmingsplan / visies	Visie Dombosch gaat eigenlijk uit van het laten uitsterven van woonmogelijkheden op het bedrijventerrein. Bij short en mid-stay is er

	sprake van kort verblijf middels logies. Ook naar de andere plannen (Pontonnier, Gasthuiswaard, Rivierkade en Amercentrale) moet goed worden gekeken. Mogelijk moet er (tijdelijk) worden afgeweken als de keuze op deze optie valt.
Overlast	Dit is mogelijk, vooral als je grote groepen bij elkaar zet. Denk aan rondhangen (verveling) en vervuiling. Dit kan door een kwalitatief goed afsprakenkader (zoals voorgesteld in H.4) worden ondervangen.
Overig	Dit is vooral grootschalige huisvesting. Er kan centraal alles worden geregeld en er hoeft maar één plek te worden gemonitord. Met strikte en duidelijke regels en goede afspraken met de uitbaters, kan dit goed werken. Zeker als hierdoor de huisvesting in de wijken stopt, is het een goed alternatief. Hierover kunnen afspraken worden gemaakt, net zoals in Altena.

Optie 3: huisvesting bij agrariërs/werkgevers

Rekening houden met	Beschrijving
Omwonenden	Er is minder kans op weerstand, omdat het bij de agrariër op eigen terrein wordt gerealiseerd. Er zijn vaak geen of weinig omwonenden.
Parkeren	De parkeerdruk is goed te overzien, want dit moet een werkgever zelf op eigen terrein vormgeven.
Integratie	Dit is minder mogelijk, want de internationale medewerker leeft toch meer gescheiden van de bewoners van Geertruidenberg. Wel kan een werkgever de internationale medewerkers opgeven voor integratie- en/of taalcursussen. Dit gebeurt in de gemeente Drimmelen ook.
Taalontwikkeling	Zie bovenstaand.
Afhankelijkheid i.m.	Het risico op dubbele afhankelijkheid is groter in dit geval. Er zijn goede contracten en afspraken nodig met agrariër/werkgever.
Bestemmingsplan / visies	In agrarisch gebied is niet zelfstandig verblijf in de vorm van logies mogelijk. Permanente verblijfsvoorzieningen binnen agrarisch bouwblok kan binnen het bestemmingsplan. Daarbuiten mag niet zomaar worden gebouwd. Wel zijn er wellicht goede mogelijkheden voor het plaatsen van flexbouw, omdat de provincie dit wel toestaat onder in het kader van het actieprogramma nieuwe woonvormen.
Overlast	Er is minder risico, want de werkgever/agrariër heeft zelf gekozen voor huisvesting van deze doelgroep op het eigen terrein.
Overig	Dit model is vooral mogelijk voor werknemers die ook daadwerkelijk bij die werkgever werken. Dit is geen oplossing voor bijvoorbeeld medewerkers die bij andere bedrijven werken.

Optie 4: huisvesting op vakantieparken

Rekening houden met	Beschrijving
Omwonenden	Recreanten op het park (zeker met een vaste plek) kunnen wel weerstand hebben. Verder zal er door omwonenden weinig weerstand zijn. Voor veel mensen zal het op een vakantiepark toch voelen als 'veilig ver weg'.
Parkeren	Is mogelijk op eigen terrein.
Integratie	Is minder mogelijk, de internationale medewerkers leven toch meer gescheiden van de inwoners van de gemeente Geertruidenberg.
Taalontwikkeling	Dit is minder mogelijk, internationale medewerkers zullen meer in eigen 'bubbel' verblijven.
Afhankelijkheid i.m.	Er zijn goede contracten nodig met de verhuurder, zeker wanneer deze ook de werkgever is.
Bestemmingsplan / visies	Wonen / permanente huisvesting is niet toegestaan. Hoe gaat de gemeente controleren of iets permanent is? Dan moet er worden gewerkt met een nachtregister en 24/7 beheer.

Overlast	Kan aanwezig zijn en er zullen best wat inwoners zijn die angst hebben voor een situatie á la Hermenzeil / Fort Oranje.
Overig	In onze gemeente moeten we hier erg voorzichtig mee zijn en voor andere opties moeten kiezen als die er zijn. Al is het maar vanwege de gevoeligheden die er juist in onze gemeente hangen rondom vakantieparken. Ook de provincie is geen voorstander van deze optie, en alleen onder strikte voorwaarden willen zij hier ruimte voor bieden.

Optie 5: huisvesting in leegstand of leegkomend vastgoed

Rekening houden met	Beschrijving
Omwonenden	Er kan wat weerstand worden ervaren, wanneer er 'ineens' internationale medewerkers komen wonen. Aan de andere kant is er wel het tijdelijke aspect, wat het wellicht minder definitief maakt en daarmee acceptabeler. Bovendien kan een andere doelgroep mogelijk ook 'angst' oproepen.
Parkeren	Afhankelijk van de locatie kan dit wel problemen en extra parkeerdruk opleveren.
Integratie	Dit is lastig, zeker wanneer het steeds maar voor tijdelijke duur is.
Taalontwikkeling	Mogelijk wanneer de locatie zich tussen Nederlandstaligen bevindt.
Afhankelijkheid i.m.	Dit is in mindere mate aanwezig, omdat de internationale medewerkers kunnen huren via een bemiddelingsbureau en niet via de werkgever.
Bestemmingsplan / visies	Er kan tijdelijk van worden afgeweken, dus dat hoeft geen belemmering te vormen.
Overlast	Afhankelijk van locatie, grootte van de huisvesting in combinatie met het pakket aan regels/voorwaarden.
Overig	Het kan een mooie oplossing zijn voor 2 vraagstukken: enerzijds hoe benutten we leegstand en anderzijds hoe huisvesten we internationale medewerkers. Wel kan – indien gekozen wordt voor tijdelijk - de onbekende duur zorgen voor onrust bij de internationale medewerkers. Dit hoeft echter geen probleem te zijn voor de doelgroep 'short stay'.

Grootschalige versus kleinschalige huisvesting

	Voordelen	Nadelen
Grootschalig	Eén centraal punt, heel overzichtelijk. 24/7 beheerder aanwezig op de locatie. Voorzieningen op locatie. Goed te handhaven.	Segregatie, weinig mogelijkheden tot integratie, echt een aparte bevolkingsgroep. Het lijkt wel of ze niet 'echt' mee mogen doen in de samenleving. Zijn voorzieningen wel nabij genoeg?
Kleinschalig	De internationale medewerkers kunnen echt een onderdeel vormen van de buurt en de maatschappij. Ze kunnen sneller integreren en mogelijk ook de taal leren.	Versnipperd over de gemeente. Lastig om te controleren/handhaven. Krijgen we wel zicht op iedereen? Er is een groter risico op arbeids-uitbuiting (dubbele afhankelijkheid).

Permanent versus tijdelijke huisvesting

	Voordelen	Nadelen
Permanent	Hier kan meestal meer kwaliteit worden geboden.	Langere procedures. Hiervoor moet het bestemmingsplan de beoogde functie toelaten, zo niet, dan is aanpassing van het bestemmingsplan nodig, waarbij een toetsing aan het provinciale beleid, i.c.m. de verordening ruimte aan de orde is.
Tijdelijk	Deze kunnen worden gerealiseerd met kortere en minder zware procedures. Ze zijn wenselijk op plekken waar huisvesting in principe	Mogelijk minder kwaliteit. Onrust wanneer mensen weg moeten.

	en op langere termijn niet wenselijk is.	
--	--	--