



9 West-Friese gemeenten

Definitief advies
vastgesteld door VVRE op 28-8-2008

Regionale
Kadernota
Huisvesting
Buitenlandse
Werknemers
West-Friesland

Voorwoord

Het doet mij genoegen het portefeuillehoudersoverleg Verkeer& vervoer, Volkshuisvesting, Ruimtelijke ordening en Economische Zaken (VVRE) het advies van de werkgroep Tijdelijke Huisvesting Buitenlandse Werknemers te kunnen aanbieden. Na een korte periode van intensief overleg is deze breed samengestelde werkgroep tot dit resultaat gekomen. Af en toe heb ik een kijkje in de keuken van deze werkgroep mogen nemen. Ik heb daarbij steeds ondervonden dat het realiseren van humane huisvesting van deze doelgroep leidraad was in doen en denken van de werkgroep.. Ik heb daar veel waardering voor en ook voor het vele werk dat is verricht.

Binnen de regio zijn steeds meer buitenlandse werknemers werkzaam. Waar eerst het accent lag op de agrarische sector zijn deze werknemers nu in bijna alle branches actief. Het beleid dat in 2003 regionaal is opgesteld om werkgevers de mogelijkheid te geven goede huisvesting te realiseren, biedt onvoldoende ruimte en moet worden aangepast. In de tussentijd is hier en daar aanvullend beleid ontwikkeld met als gevolg dat veelal de eenduidigheid is verdwenen wat voor de betrokken bedrijven en organisaties verwarrend werkt.

Het portefeuillehoudersoverleg (VVRE) heeft daarom besloten om in samenwerking met belanghebbenden een kader te ontwikkelen voor nieuw en aanvullend beleid om te komen tot passende huisvesting voor deze doelgroep.

Binnen dit kader kunnen gemeenten medewerking verlenen aan huisvestingsplannen van particulieren, bedrijven en corporaties. Het voordeel voor alle partijen bestaat uit een eenduidig beleid voor de gehele regio en zo mogelijk ook daarbuiten.

Bij de totstandkoming van deze nota is samengewerkt met o.a. de uitzendbranche, werkgeversorganisaties, woningbouwcorporaties, de recreatiebranche en overheidsorganisaties die bij de huisvesting betrokken zijn.

Uiteraard ligt de gemeentelijke kaderstelling bij de gemeenteraad. Daarom wordt deze nota via het VVRE aan de gemeenten in de regio aangeboden. Ik hoop dat gemeenten op basis van de inhoud van deze nota hun beleid zullen vaststellen om daarmee eenduidig beleid in de regio te bevorderen. Daarmee zijn we er nog niet want het echte werk moet dan nog beginnen. Ik denk daarbij aan aanpassing van gemeentelijke regelgeving, het stimuleren van en het medewerken aan initiatieven van bedrijven en corporaties en een goede handhaving van de regels. Samenwerking tussen gemeenten en partijen is daarbij van groot belang.

Gezien de wijze waarop deze nota in samenspraak met alle betrokken partijen tot stand is gekomen heb ik daar alle vertrouwen in.

Hoorn, 7 januari 2008

Zeger Homan,
Namens het VVRE bestuurlijk trekker van de Werkgroep Kadernota

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Inhoudsopgave	4
0. Samenvatting	6
1. Inleiding	8
2. Aanleiding tot de nota	8
3. Aanpak van de huisvestingsproblematiek	9
4. Aard en omvang van de huidige situatie	10
5. Ervaringen met de huisvesting van werknemers	12
a. huisvesting in woonwijken	12
b. huisvesting in de lintbebouwingen	13
c. huisvesting in pensions	13
d. huisvesting op recreatieparken en campings	13
e. huisvesting in grote complexen	14
f. huisvesting bij agrarische bedrijven	14
g. huisvesting bij niet-agrarische bedrijven	14
6. Welke situatie is gewenst	16
6.1. Kleinschalig	16
6.2. Middenschaal	17
6.3. Grotere schaal	18
7. Hoe de gewenste situatie te bereiken en met welke instrumenten	20
7.1. Taakstelling	20
7.2. Handhaving	21
7.2.1. Toezicht	21
7.2.2. Wat is handhaving	21
7.2.3. Handhavingplan en overgangsregeling	21
7.3. Voorschriften	22
7.4. Communicatie	22
7.5. Informatieuitwisseling	23
7.5.1. Gegevensuitwisseling	23
7.5.2. Informatiepunt	23
7.6. Monitoring en evaluatie	23
8. Aanverwante (maatschappelijke) problemen	23
8.1. Openbare orde en veiligheid	23
8.2. Illegale arbeid	24
8.3. Gezondheidszorg	24
8.4. Taalbarrière	24
8.5. Vrijtijdsbesteding	24
8.6. Onderwijs	24
9. Convenant	24
Begrippenlijst	27
Convenant huisvesting buitenlandse werknemers	31
Huisvestingsvorm en het toetsingskader brandveiligheidseisen c.a.	3
Model indicatieve verdeling gemeenten	7
Leden Werkgroep Huisvesting Tijdelijke Buitenlandse Werknemers	9

0. Samenvatting

In 2003 is in samenwerking tussen provincie, LTO en de gewesten Kop van Noord-Holland en West-Friesland een regionaal beleid opgemaakt voor de huisvesting van tijdelijke werknemers in de agrarische sector. Door de ontwikkelingen in de afgelopen jaren is aanpassing van het beleid noodzakelijk. Hiervoor hebben de portefeuillehouders Verkeer en Vervoer, Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Economische Zaken (hierna VVRE) besloten een Regionale Kadernota Huisvesting Buitenlandse Werknemers West-Friesland op te maken.

De laatste jaren is het aantal buitenlandse werknemers binnen de regio sterk gestegen. Ze zijn in veel branches werkzaam en niet meer seizoensgebonden. Het aantal arbeidsplaatsen waarop buitenlandse werknemers actief zijn wordt geschat op 5.000 à 6.000. Hiervan is ongeveer de helft in de agrarische sector werkzaam.

Voor de huisvesting van deze personen zijn in eerste instantie de werkgevers verantwoordelijk. De gemeentelijke verantwoordelijkheid is om erop toe te zien dat de huisvesting op een deugdelijke wijze gebeurt en een beleidskader aan te geven waarbinnen huisvesting geboden kan worden. Om een eenduidige aanpak binnen de regio te bereiken is deze Regionale Kadernota opgemaakt. Hierbij gaat om de huisvesting van personen die hier tijdelijk werkzaam zijn. Personen die zich definitief in Nederland willen vestigen maken gebruik van de gebruikelijke woningmarkt.

In deze Kadernota worden allereerst de ervaringen van de betrokken partijen met de verschillende vormen van huisvesting vermeld. Mede op basis daarvan wordt een kader geschetst waarbinnen medewerking kan worden verleend aan verschillende vormen van huisvesting. Handhaving van de gestelde regels en het optreden tegen het bieden van niet passende huisvesting sluit daarop aan.

Binnen dit kader worden de hierna te noemen mogelijkheden geboden. Aan de benutting van deze mogelijkheden zijn voorwaarden verbonden die in de nota staan vermeld.

Op kleine schaal wordt ruimte geboden in woningen in woonwijken waarbij uitgegaan wordt van maximaal 4 personen die één huishouden vormen. Uiteraard geldt dit maximum niet wanneer het een gezin betreft. In de meer open structuur in de lintbebouwing kan meer ruimte worden geboden. Het gaat daarbij om maximaal 8 personen, 2 per slaapkamer.

Op iets grotere schaal wordt gedacht aan tijdelijke bebouwing in het buitengebied bij de bedrijven zelf voor maximaal 20 personen. Als een bedrijf in het buitengebied ervoor kiest om permanente huisvesting te realiseren wordt ruimte geboden voor maximaal 30 personen. Uiteraard zijn pensions mogelijk.

Grootschalige voorzieningen kunnen worden gerealiseerd in bestaande gebouwen zoals kantoren. Nieuwe complexen voor huisvesting tot ca. 200 à 250 personen, zijn ook mogelijk. Vooral bij deze grootschalige voorzieningen zijn beheer, toezicht en de aanwezigheid van recreatievoorzieningen van groot belang.

Om voldoende huisvesting te creëren wordt een regionale taakstelling voor de huisvesting van totaal 5500 werknemers aangegeven. Bij realisering daarvan is gemeentelijke samenwerking gewenst c.q. soms noodzakelijk. Zoals eerder is vermeld zijn de werkgevers primair verantwoordelijk voor de realisatie van deze huisvesting. Het is aan deze werkgevers, particulieren, uitzendbranches en de corporaties om met initiatieven te komen. Bij monitoring van de resultaten zal blijken in welke mate de initiatieven zijn ontstaan en of de behoefte overeenkomt met de aannames die daarvoor zijn gemaakt.

Om mogelijkheden te bieden voor goede huisvesting en niet gewenste huisvesting te kunnen voorkomen zullen de gemeentelijke regels binnen het bestemmingsplan en de huisvestingsverordening moeten worden aangepast. Hiervoor wordt regionaal een voorzet gegeven.

Het eerste jaar zal in samenwerking met de branches geïnventariseerd moeten worden waar de werknemers zijn gehuisvest en of dit volgens de eisen is. Onjuiste situaties zullen - zo nodig met een handhavingstraject- moeten worden beëindigd.

Goede huisvesting alleen is niet voldoende. In regionaal verband, portefeuillehouderoverleg Maatschappelijke Dienstverlening en Volksgezondheid (MaDiVo) wordt bekeken of

inburgeringcursussen en voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg en onderwijs nodig zijn en zo ja wat moet worden ondernomen om het goed te regelen.

De huisvesting overstijgt het regionaal niveau. Daarom wordt in overleg met de provincie de mogelijkheid onderzocht om binnen een half jaar een informatie- en coördinatiepunt te hebben. Hierdoor zal een beter inzicht worden verkregen en zal door coördinatie goed op situaties en ontwikkelingen kunnen worden ingespeeld.

Het is van belang om over deze zaken goed te communiceren met de bevolking en andere belanghebbenden. Dat zal vooral op gemeentelijk niveau moeten plaatsvinden en als daar aanleiding voor is kunnen zaken in regionaal overleg worden besproken en afgestemd.

Voor het totale traject om de zaken uit de Kadernota uit te werken en volledig te voorzien in voldoende huisvesting en andere benodigde zaken zal een periode van 5 jaar nodig zijn.

1. Inleiding

Deze nota, die op regionale schaal tot stand is gekomen, kent geen autoriteit die de nota kan uitvoeren. Op lokale schaal zullen de individuele gemeenten de verdere detaillering en uitvoering ter hand moeten nemen. Deze nota moet dan ook worden gezien als een kader ter uitwerking op lokale schaal. In de nota wordt een korte schets gegeven van de aanleiding tot deze nota (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 wordt de aanpak van de totstandkoming van de nota geschetst. In hoofdstuk 4 wordt de aard en omvang van de huisvestingsproblematiek weergegeven en in hoofdstuk 5 worden de ervaringen vermeld met de huisvesting van de MOElanders (MOE= Midden- en Oost Europa), in het vervolg in deze nota aan te duiden als werknemers, in West-Friesland. De gewenste situatie wordt weergegeven in hoofdstuk 6 terwijl in hoofdstuk 7 aangegeven wordt welke instrumenten gebruikt moeten gaan worden om de gewenste situatie te realiseren. De aanpalende terreinen worden in hoofdstuk 8 gemeld met de optie om situaties op te lossen.

2. Aanleiding tot de nota

In 2003 is in samenwerking tussen provincie, LTO en de gewesten Kop van Noord-Holland en West-Friesland een regionaal beleid opgemaakt voor de huisvesting van tijdelijke werknemers in de agrarische sector. Het bestond uit het aangeven van verschillende mogelijkheden om tijdelijke huisvesting te bieden bij agrarische bedrijven. De afgelopen jaren is het aantal buitenlandse werknemers echter sterk gestegen. Ook beperkt het werkveld waarin zij werkzaam zijn zich allang niet meer tot de agrarische sector en is voor een belangrijk deel ook niet meer seizoensgebonden. Het is duidelijk geworden dat het huidige beleid niet meer afdoende is.

Binnen het bestuurlijk overleg van de portefeuillehouders Verkeer&Vervoer, Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Economische Zaken (VVRE) in de regio West-Friesland is gesproken over de huisvesting van buitenlandse werknemers. Daarbij is de wens uitgesproken om te komen tot eenduidig regionaal beleid. De indruk is aanwezig dat enige duizenden werknemers uit het oosten van Europa in West-Friesland actief zijn op de arbeidsmarkt. De exacte omvang van het aantal buitenlandse werknemers, is niet bekend. Waar de werknemers zijn en worden gehuisvest is onduidelijk. Wel is duidelijk dat er goede en minder goede huisvesting wordt geboden. Diverse situaties leiden tot overlast en soms kan zelfs gesproken worden over (brand)onveilige situaties.

Dit heeft geleid tot de volgende bestuursopdracht:

“Instellen van een werkgroep met als opdracht het in kaart brengen van de doelgroep buitenlandse werknemers, de huisvestingssituaties van deze doelgroep in de regio West-Friesland, alsmede activiteiten vanuit andere regio's die effect kunnen hebben op de situatie in de regio West-Friesland en van daaruit het formuleren van concrete voorstellen om te komen tot mogelijke huisvestingsvarianten die in de regio zullen worden toegepast.”

3. Aanpak van de huisvestingsproblematiek

Er is een werkgroep ingesteld met een brede samenstelling waardoor de ervaringen in de praktijk en de marktontwikkelingen uit de eerste hand komen. De werkgroep is gedurende de totstandkoming van de nota aangevuld en bestaat uiteindelijk uit vertegenwoordigers van Land- en Tuinbouworganisatie (LTO), provincie Noord-Holland, Inspectie Vrom, politie Noord-Holland Noord, Vereniging van Recreatieondernemers Nederland Recron, Westfriese bedrijvengroep, uitzendbranche en Platform Woningcorporaties West-Friesland, de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord en enkele gemeenten. Zie bijlage 4 voor het overzicht van deelnemers aan de werkgroep. Door de werkgroep zijn de ontwikkelingen van buiten de regio, zo veel mogelijk gevolgd. De voorbereiding van de bijeenkomsten en het schrijven van de nota is uitgevoerd door de kerngroep, bestaande uit 3 leden van de werkgroep, aangevuld met de secretaris van de VVRE.

Door maandelijks overleg van de kerngroep met de werkgroep, zijn de leden van de werkgroep nauw betrokken bij de totstandkoming van de nota. De werkgroepleden hebben actief bijgedragen door het aanleveren van informatie en kennis. Conform de afspraken, gemaakt in de eerste vergadering, is aangeleverde informatie steeds naar alle werkgroepleden gemaild. Hiermee is bereikt dat alle werkgroepleden steeds goed geïnformeerd bleven.

De resultaten van de werkgroep zijn steeds teruggekoppeld in het bestuurlijk overleg. Hierdoor hebben de portefeuillehouders de mogelijkheid ook hun informatie en vragen vanuit hun raden bij de totstandkoming van het beleid te betrekken. Zeker door de toenemende stroom van artikelen in de regionale pers, is gebleken dat het onderwerp sterk leeft bij de burger. Door openheid van zaken te geven over de te verwachten ontwikkelingen/oplossingen, is het draagvlak vergroot voor een gezamenlijke oplossing. Door voor de betrokken gemeenten dezelfde kaders vast te stellen voor oplossingen en handhaving, wordt eenduidig beleid bevorderd.

Het uitgangspunt is dat de branches zelf verantwoordelijk zijn voor het regelen van goede huisvesting. De gemeenten kunnen door het vaststellen van kaders waarbinnen die huisvesting geboden kan worden, bijdragen aan de realisering van voldoende goede huisvesting. De rolverdeling die is vastgelegd in de publicatie van het Ministerie van VROM en SZW "Tijdelijke werknemers onder dak" is leidend in deze nota

In deze nota wordt onder het begrip "werknemer" de "(tijdelijke) buitenlandse werknemer" verstaan, die werkzaam is in de regio West-Friesland

4. Aard en omvang van de huidige situatie

Er is een steeds groter wordende stroom van (tijdelijke) buitenlandse werknemers (hierna werknemers). Uit de gegevens van het Centrum voor Werk en Inkomen blijkt dat in het eerste kwartaal van 2007 er 23.982 werkvergunningen zijn verstrekt aan deze werknemers (landelijke cijfers). Dit is ruim drie keer zo veel dan de 6.723 vergunningen in de eerste drie maanden van 2006^{1[1]}. Per 1 mei 2007 is een tewerkstellingsvergunning voor EU-landen, zoals voor 2007 benodigd was, niet meer nodig. Ook staan de werknemers niet ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA). Hierdoor is niet duidelijk hoeveel werknemers in de regio werkzaam zijn. Concrete cijfers zijn er niet.

In 2006 zijn er ruim 3300 werkvergunningen verstrekt aan werknemers in onze regio via het steunpunt seizoensarbeid van de LTO. Het werkelijke aantal anno eind 2007 wordt door LTO hoger ingeschat nl., op 6.000 à 7.000. Bovengenoemd aantal heeft alleen betrekking op de agrarische sector en betreft seizoenarbeid.

Een steeds groter aantal werknemers is werkzaam in productiebedrijven en de bouwsector via uitzendbureaus. De verwachting is dat dit steeds meer zal toenemen.

Een schatting van de LTO en de uitzendbranche is dat er continue op 5.000 à 6.000 arbeidsplaatsen, werknemers in West-Friesland werkzaam zijn. Ongeveer de helft van hen, is werkzaam in de agrarische sector. De meeste werknemers hebben de Poolse nationaliteit.

Er bestaat ook in de zorgsector vraag naar werknemers. Tot op heden zijn niet veel Poolse mensen in deze sector werkzaam, mede omdat men de Engelse taal onvoldoende machtig is. Dit geldt echter niet voor Hongaarse werkzoekenden. De verwachting is dan ook dat het aantal Hongaarse werknemers in deze sector zal toenemen.

Een sector waar al in andere regio's van de provincie veel werknemers werkzaam zijn, is de horeca. Zeker in de gemeenten Hoorn, Enkhuizen en Medemblik met veel horeca valt te verwachten dat ook hier het aantal werknemers zal toenemen. Ook in de sectoren transport, metaal en schoonmaak zijn landelijk al werknemers actief.

Het vorenstaande heeft geleid in aantallen tot onderstaand overzicht:

Secor/bemiddelingsbureau	Aantal Arbeidsplaatsen	Toelichting
Bakker Detachering (B.D.)	600	Opgave BD.
Agrarische Bedrijfsverzorging (AB)	500	Opgave AB
Overige uitzendbureaus	500	Er zijn in de regio ongeveer 10 uitzendbureaus die gemiddeld op 50 arbeidsplaatsen personeel hebben geplaatst .
Diverse agrarische bedrijven	3.000	Er zijn zo'n 6.000 á 7.000 personen werkzaam in de agrarische sector volgens LTO, op ongeveer de helft arbeidsplaatsen, afgerond op 3.000 vanwege mogelijke dubbeltellingen.
ZZP'ers	100	Opgaven van de Kamer van Koophandel
Diverse overige bedrijven	1.000	Zonder bemiddeling
Totaal arbeidsplaatsen	5.700	

Uit bovenstaande blijkt duidelijk dat we niet kunnen spreken over een tijdelijke stroom van werknemers en over seizoensgebonden werk. Veel medewerkers verblijven bovendien voor langere tijd in Nederland, waarbij verblijven van een half jaar vaak voorkomen. In de praktijk blijkt dat het verblijf van de werknemers tijdelijk genoemd kan worden, maar dat de leeggevallen plek weer ingevuld wordt. De werkgevers hebben blijvend behoefte aan huisvestingsmogelijkheden voor deze werknemers. De behoefte aan huisvestingsmogelijkheden is daarmee structureel te noemen. Er is dus

^{1[1]} Krantenartikel uit NRC Next d.d. 18 april 2007, "Forse stijging vergunningen voor werk Polen".

sprake van een continue stroom van buitenlandse werknemers die voor kortere of langere tijd in ons land werken en verblijven.

Voor de beeldvorming is het juist deze cijfers te plaatsen tegenover de cijfers van de regio uit het jaar 2005. In de regio West-Friesland behoren 128.000² personen qua leeftijd tot de beroepsbevolking. Daarvan zijn er 84.500 personen daadwerkelijk werkend. Aanvullend zijn er op 5.000 à 6.000 arbeidsplaatsen, werknemers vanuit de MOE-landen hier werkzaam.

In de huisvesting van de buitenlandse werknemers zijn verschillende fases te onderscheiden:

- Fase 0 betreft illegale werknemers. Deze werknemers vinden huisvesting op veelal illegale wijze.
- Fase 1 betreft werknemers met een tewerkstellingvergunning (Roemenen, Bulgaren). Deze werknemers zijn hier om in een korte periode zoveel mogelijk geld te verdienen.
- Fase 2 betreft werknemers, zonder tewerkstellingvergunning. Ook bij deze werknemers staat het economische belang voorop.
- Fase 3 betreft werknemers, voornamelijk werkzaam als zelfstandig ondernemer, vaak als zelfstandige zonder personeel. Deze werknemers hebben de intentie om langer te blijven.
- Fase 4 betreft werknemers, voornemens om zich definitief in Nederland te gaan vestigen.

De huisvestingsproblematiek richt zich voornamelijk op fases 1, 2 en 3. Dit zijn de werknemers die behoefte hebben aan betaalbare, eenvoudige huisvesting. De werknemers uit fase vier hebben vraag naar een reguliere woningen voor permanente bewoning. Zij zijn vergelijkbaar met andere woningzoekenden naar huur of koopwoningen. Wel leven er andere vragen zoals (inburgeringcursus, instroom Poolse kinderen op basisscholen)^{3[2]}. Bij een intensievere handhaving worden de werknemers uit fase 0 zichtbaar. Indien legalisatie mogelijk is zal huisvesting noodzakelijk worden.

Tot op heden maken werkgevers voor huisvesting gebruik van (soms illegale) noodoplossingen. De werknemers worden gehuisvest op campings, in woningen of pensions, in bedrijfsbebouwing en/of (sta)caravans/units op het terrein van de agrarische werkgever. Hierbij wordt vaak geen rekening gehouden met de geldende (veiligheids)voorschriften. Mede door het ontbreken van alternatieven voor huisvesting en het ontbreken van een strikt handhavingsbeleid vanuit de gemeenten worden de ongewenste noodoplossingen niet ongedaan gemaakt.

² Staat van de regio West-Friesland maart 2007 I&O Research

^{3[2]} Krantenartikel uit NRC Next, "Veel Poolse gezinnen vestigen zich nu in Nederland".

5. Ervaringen met de huisvesting van werknemers

In de vorige paragraaf zijn verschillende mogelijkheden genoemd waarin werknemers zijn gehuisvest. Onderstaand worden de ervaringen beschreven die in West-Friesland zijn opgedaan met de verschillende vormen van huisvesting. Achtereenvolgens komen de volgende mogelijkheden van huisvesting aan bod:

- a. in rijwoningen;
- b. in vrijstaande woningen;
- c. in pensions;
- d. op recreatieparken en campings;
- e. in grote complexen;
- f. bij agrarische bedrijven in units of bedrijfsgebouwen;
- g. huisvesting bij andere niet-agrarische bedrijven.

De volgende regelgeving is van toepassing: Wet Ruimtelijke Ordening, Woningwet, bestaande uit o.a. Bouwbesluit, en model(gemeentelijke)verordening, verplicht handhavingsplan, Wet Milieubeheer, Brandweerwet, Wet op de openluchtrecreatie (tot 1 januari 2008) en Leegstandswet. Binnenkort het gebruiksbesluit (1 november 2008) en de Wet algemene bepalingen omgevingsrecht (Wabo 2010).

a. huisvesting in woonwijken

Ervaringen

In de woonwijken vindt overwegend huisvesting plaats in rijwoningen en in mindere mate in vrijstaande woningen. De huisvesting van werknemers in woonwijken kan voor de omgeving overlast opleveren. De klachten richten zich op afwijkend woongedrag, geluidsoverlast, verpauperde indruk van woning en tuin, last van mensen die rondhangen in de woonwijken en nabijgelegen winkelcentra. Ook komt het voor dat er parkeerproblemen ontstaan doordat de werknemers afzonderlijk over vervoermiddelen (auto's en busjes) beschikken en de werknemers worden gehaald en gebracht met busjes. Reguliere bewoners krijgen, zeker in kleine dorpen, vanwege de grote aantallen werknemers, het gevoel overspoeld te worden.

Onduidelijk is of het plaatsen van minder werknemers per woning ook minder overlast geeft. Wel is duidelijk dat het bij het huisvesten belangrijk is te letten op de aard en samenstelling van de bewoners. Een gevarieerde samenstelling van bewoners voor wat betreft leeftijd en geslacht levert in de praktijk minder overlast op. Ook is het van belang dat de woningen waar de werknemers worden gehuisvest niet te dicht bij elkaar zijn gelegen.

De gerenommeerde uitzendbureaus proberen de overlast op diverse manieren te beperken. Met behulp van een tolk wordt uitleg gegeven over de eisen en de normen van fatsoen die gelden bij de bewoning. Daarnaast vindt er wekelijks controle in de woningen plaats en wordt regelmatig tuinonderhoud uitgevoerd. Verder wordt met de werknemers die met busjes naar het werk worden gehaald en gebracht een op- en afstapplaats afgesproken die aan de rand van de woonwijk ligt. Een aandachtspunt is dat niet alle klachten veroorzaakt worden door deze vorm van huisvesting. Burgers melden naar aanleiding van overlast of een gevoel van onveiligheid. Inadequate huisvesting hangt hier vaak mee samen, maar is niet altijd de reden van overlast.

Daarnaast wordt door de aankoop van rijwoningen voor de huisvesting van werknemers een relatief goedkope woningvoorraad aan de reguliere woningmarkt onttrokken. Voor de starters op de woningmarkt worden hierdoor de kansen op aankoop van een woning beperkt.

Bestemmingsplan

De woningen hebben veelal de bestemming "eengezinswoningen". Het gebruik door personen die niet samen één huishouden voeren, is dan strijdig. Dit is het geval bij een regelmatig van samenstelling wisselende huisvesting van werknemers.

Woningwet: (Brandveiligheidseisen)

Het blijkt dat de eisen die gemeenten aan de woningen stellen ten behoeve van de huisvesting van werknemers onderling verschillen. In bijna alle gemeenten is een gebruiksvergunning vereist, maar de eisen die aan de vergunningen worden verbonden, verschillen. De regel is dat zolang niet meer dan 4

personen worden gehuisvest geen bijzondere brandveiligheidseisen worden gesteld. In onze regio is bij 5 of meer personen bijvoorbeeld een brandmeldinstallatie vereist. De ene gemeente eist dat deze een rechtstreekse doormelding naar de brandweer heeft, terwijl de andere gemeente dit niet eist.

Handhaving

Controle en handhaving vergen veel tijd en zijn niet eenvoudig. Aangetoond moet worden dat woonverblijf wordt verschaft aan personen, anders dan in één huishouden per woning. Vaak is het moeilijk vast te stellen hoeveel personen worden gehuisvest.

In de praktijk betekent dit dat de meeste overlast en onveilige situaties voorkomen bij woningen die door de werknemers zelf worden (onder)verhuurd en bij de zogenaamde huisjesmelkers.

b. huisvesting in de lintbebouwingen

Ervaringen

In de linten vindt de huisvesting overwegend in vrijstaande woningen plaats.

”. De huisvesting in vrijstaande woningen levert over het algemeen minder overlast op dan de huisvesting in rijwoningen. Het hangt echter sterk af van het aantal mensen dat wordt gehuisvest en de samenstelling van de groep. Maar ook hier is de ervaring dat door de geringe aandacht aan het uiterlijk van de woning en tuin een verloederde indruk ontstaat.

Bestemmingsplan, Woningwet: (Brandveiligheidseisen) en handhaving

De opmerkingen die gemaakt zijn onder a. zijn ook hier van toepassing.

c. huisvesting in pensions

Ervaringen

Binnen de regio zijn niet veel pensions aanwezig waardoor de ervaringen relatief beperkt zijn. De huisvesting van werknemers in pensions geeft in de praktijk minder overlast voor de omgeving dan de huisvesting in rijwoningen. Enerzijds heeft dit te maken met de vaak gunstigere (vrijere) ligging van pensions en anderzijds met het toezicht dat door de pensionhouder wordt gehouden en door het beheer en onderhoud dat deze uitvoert. Gesteld kan worden dat de mate van overlast staat of valt met de beheerder.

Bestemmingsplan en handhaving

Het gebruik van een pension is als zodanig bestemd in een bestemmingsplan, waardoor handhaving en controle mogelijk zijn.

Woningwet: (Brandveiligheidseisen)

In de regel beschikken de pensions over de benodigde gebruiksvergunning. Eisen die aan de vergunningen worden verbonden kunnen per gemeente verschillen. Een aandachtspunt is de registratieverplichting. Duidelijk dient te worden geregistreerd welke personen in het pension aanwezig zijn. De registratie dient binnen het pension aanwezig te zijn. Dit is niet altijd het geval.

d. huisvesting op recreatieparken en campings

Ervaringen

Voor de omwonenden geeft de huisvesting op zich van werknemers op recreatieparken en op campings in de praktijk niet veel overlast, omdat deze parken en campings doorgaans buiten de bebouwde kom zijn gelegen. De aantallen werknemers die op recreatieparken en op campings worden gehuisvest zijn echter beduidend groter dan de aantallen die in pensions worden ondergebracht. Dit brengt de nodige onrust en incidenten op de parken en campings met zich mee. Daarbij is niet vast te stellen dat het aantal incidenten op recreatieparken kleiner is dan op campings. Van het recreatieve karakter van campings en recreatieparken blijft in de praktijk niets over. Bij gemeenten bestaat geen enkele bereidheid medewerking te verlenen aan deze vorm van huisvesting. Dit holt de recreatieve bestemming uit en dit weegt voor de gemeenten zwaarder dan de benutting als huisvestingsmogelijkheid voor buitenlandse werknemers. Het is in strijd met de recreatieve bestemming. Deze vorm van huisvesting wordt daarom niet nader uitgewerkt”

Bestemmingsplan en handhaving

In het bestemmingsplan is sprake van recreatieve bestemming. Het langdurig verblijven van de werknemers valt niet aan te merken als recreëren. De vraag of wel of niet moet worden gehandhaafd, hangt voor veel gemeenten samen met de vraag hoe moet worden omgegaan met niet recreatieve bewoning op recreatieterreinen.

Woningwet: (Brandveiligheidseisen)

In de regel beschikken de parken en campings over de benodigde vergunningen. Eisen voor wat betreft brandveiligheid kunnen per gemeente enigszins verschillen. Het aantal mensen dat per recreatieverblijf wordt gehuisvest is niet altijd bekend en kan ook wisselen in de tijd. In geval van een calamiteit is het noodzakelijk te weten hoeveel mensen ter plaatse aanwezig zijn.

e. huisvesting in grote complexen

Ervaringen

In West-Friesland is bijna geen sprake van huisvesting van tijdelijke arbeidskrachten in grote complexen, zoals (voormalige) kantoorgebouwen. Hier zijn dan ook nauwelijks ervaringen mee opgedaan. Wel zijn bijvoorbeeld in Stede Broec werknemers ondergebracht in appartementen in een voormalige school en een voormalig zusterhuis. Hierover zijn geen bijzondere klachten of problemen bekend voor wat betreft overlast. Ieder heeft een eigen appartement en dus ook de nodige privacy. Dit voorkomt veel problemen.

Bestemmingsplan en handhaving

Het gebruik zal planologisch geregeld moeten worden. Ook zullen de benodigde vergunningen moeten worden afgegeven, waarna toezicht en handhaving kunnen plaatsvinden.

f. huisvesting bij agrarische bedrijven

Ervaringen

Huisvesting bij agrarische bedrijven vindt voornamelijk plaats in units, caravans en de bedrijfsgebouwen. Plannen om de werknemers te huisvesten in bestaande bedrijfsbebouwing worden ontwikkeld maar het aantal gerealiseerde plannen is nog gering. Zowel de werknemers als de agrariërs vinden het aantrekkelijk dat huisvesting dicht bij het werk plaatsvindt. Er zijn geen klachten over overlast bekend ten gevolge van de huisvesting van de werknemers bij agrariërs. Doordat de huisvesting nabij het agrarische bedrijf plaatsvindt, is er direct toezicht van de agrariër. Dit kan hinder voor de omgeving voorkomen. Gesteld kan worden dat de huisvesting bij agrariërs in een behoefte voorziet.

Aandachtspunt bij de huisvesting bij agrariërs is de kwaliteit van de huisvesting. Allereerst uit het oogpunt van goede menswaardige huisvesting. Er zijn voorbeelden van goede woonruimtes met een extra huiskamer of recreatieluimten. Maar er zijn ook voorbeelden van, zacht gezegd, geen goede slaapplegelegenheid en/of het ontbreken van een huiskamer en recreatievoorzieningen. Daarnaast zijn niet alle units, waarin huisvesting plaatsvindt, goed ingepast in het landschap.

Bestemmingsplan en handhaving

Bij de vernieuwing van bestemmingsplannen is de mogelijkheid voor huisvesting van werknemers bij agrarische bedrijven veelal geregeld.

Woningwet: (Brandveiligheidseisen)

De units worden niet altijd geplaatst met een bouwvergunning. Daarbij is het de vraag in hoeverre de onderkomens voldoen aan de brandveiligheidseisen die gelden ten behoeve van de brandveiligheid.

g. huisvesting bij niet-agrarische bedrijven

Met deze huisvesting zijn nog geen ervaringen opgedaan.

Samenvattende conclusies uit bestaande ervaringen

Waar een groot deel van de 5.000 à 6.000 werknemers verblijft is niet in kaart te brengen. Een aantal werknemers heeft huisvesting buiten de regio, maar nog steeds is van een groot aantal niet bekend waar hun verblijfplaats is. Dit versterkt de indruk dat sprake kan zijn van onveilige situaties. Daarbij kan worden gedacht aan huisvesting van 10 tot 12 personen in een eengezinswoning, verblijven in bedrijfsgebouwen zonder dat deze gebouwen daarvoor ingericht zijn, te veel mensen in de stacaravans/units en recreatiewoningen etc.

Ook maakt het bovenstaande duidelijk dat de aanwezigheid van toezicht en beheer een positief effect heeft voor de werknemers en de omgeving. Dit toezicht en beheer is een verantwoordelijkheid van de betreffende ondernemer. De gemeente heeft een toezichthoudende en handhavende taak waar het gaat om de naleving van regels die gelden op het gebied van veiligheid. Voor werkgevers en werknemers is het nog steeds rendabel om in strijd met de gemeentelijke regelgeving te huisvesten. Dit wordt nog eens verstrekt door het tekort aan goede huisvestingsmogelijkheden. De huidige onduidelijkheid en de lange procedures die doorlopen moeten worden, werken voornamelijk illegale situatie in de hand.

De balans tussen de gewenste economische groei van de regio, het effect van de stroom werknemers op de samenleving en het bouwen van grootschalige complexen voor de werknemers is nog niet duidelijk.

6. Welke situatie is gewenst

Bij de beoordeling van de wenselijke situaties zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd die deels voortkomen uit de ervaringen:

- uitgangspunt blijft dat de werkgevers een verplichting hebben de hier tijdelijk verblijvende werknemers tegen redelijke kosten te (doen) huisvesten overeenkomstig de wettelijke voorschriften;
- voldoen aan de behoefte aan permanente woonruimte voor tijdelijke werknemers en niet alleen voorzien in tijdelijke woonruimte;
- om voldoende huisvesting te kunnen bieden zijn verschillende huisvestingsvormen noodzakelijk;
- de geboden huisvesting en de wijze van gebruik moeten de leefbaarheid voor de bewoners en de omwonenden waarborgen;
- belang van goed beheer en toezicht in het belang van de bewoners en omwonenden;
- de situaties dienen te voldoen aan de wet- en regelgeving;
- regiobreed gelden dezelfde eisen voor gelijke vormen van huisvesting.

Dit leidt tot een kader van huisvestingsmogelijkheden. Deze mogelijkheden zijn verdeeld in kleinschalig, middenschaal en grootschalig. Bij de verschillende vormen zijn nadere voorwaarden vermeld. Voor alle vormen geldt dat deze moeten voldoen aan de wettelijke eisen. In bijlage 2 zijn de bouwkundige (veiligheids)normen verwerkt.

Er is sprake van een kader omdat de individuele gemeenten en bedrijven zelf kunnen bepalen in welke mate een mogelijkheid wordt benut.

6.1. Kleinschalig

a. In woonwijken

Zoals bij de ervaringen in hoofdstuk 5 is vermeld zijn er, mede afhankelijk van de samenstelling van de bewoners, situaties die geen en situaties die wel problemen opleveren in woningen in woonwijken.

Voor de beeldvorming is nog van belang dat in veel bestemmingsplannen binnen woningen in woonwijken (bestemming eengezinswoningen) geen huisvesting anders dan in een gezinssituatie is toegestaan waarbij gezamenlijk één huishouden wordt gevoerd. In jurisprudentie is vastgelegd dat het gezamenlijk huisvesten van personen die alleen een binding hebben dat ze werken niet gelijkgesteld kan worden aan een gezinssituatie.

Gezien de ervaringen (hoofdstuk 5) zou aan deze vorm van huisvesting medewerking kunnen worden verleend als:

- er sprake is van vier personen die gezamenlijk één huishouden voeren;
- er duidelijke afspraken met de eigenaar/uitzendbureau kunnen worden gemaakt over toezicht en onderhoud van de tuin;
- er sprake blijft van een goede gebruiksdifferentiatie in de wijk (geen ongewenste concentratie van deze vorm van wonen);
- het aanbod van goedkope koopwoningen in een wijk voor de starters niet onevenredig wordt aangetast;
- een nachregister aanwezig is met de gegevens van de personen die in de woning verblijven.

Deze elementen kunnen alleen door het lokaal bestuur worden afgewogen en vergen mogelijk een aanpassing van het bestemmingsplan, de bouwverordening, APV en de huisvestingsverordening.

b. huisvesting in de linten

Voor dit gebruik is veelal vrijstelling van het bestemmingsplan noodzakelijk. Bij de beoordeling van verzoeken tot vrijstelling zal rekening moeten worden gehouden met tenminste de volgende voorwaarden:

- er worden maximaal 2 personen per slaapkamer gehuisvest met in totaal maximaal 8 personen;
- er wordt voldaan aan regelgeving waaronder brandveiligheidseisen;

- er zijn voldoende parkeerplaatsen op eigen terrein aanwezig, aan te tonen door de eigenaar/huurder;
- er is een gezamenlijke woonkamer en keuken aanwezig;
- er blijft sprake van een goede gebruiksdifferentiatie in de linten (geen ongewenste concentratie van deze woonvorm);
- er is een nachregister aanwezig met de gegevens van de personen die in de woning verblijven.

De voorwaarden zoals aangegeven worden lokaal toegepast bij kleinschalige voorzieningen en de regelgeving wordt daarop aangepast

6.2. Middenschaal

a. Semi-permanente bebouwing

Bij de bedrijven in het buitengebied is dit toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- er is een door de eigenaar bewoonde bedrijfswoning aanwezig;
- het betreft semi-permanente bebouwing met een maximaal oppervlak van 200 m² (exclusief recreatieruimten);
- huisvesting mag niet plaatsvinden in (sta)caravans;
- de bebouwing mag er niet langer dan 5 jaar staan;
- het betreft huisvesting voor maximaal 20 personen;
- er zijn een recreatieruimte/woonkamer en keuken aanwezig;
- de huisvesting past in het agrarisch bouwperceel en het landschap om verrommeling tegen te gaan;
- de semi-permanente bebouwing mag ook worden benut voor de huisvesting van werknemers van andere bedrijven mits die bedrijven in de regio West-Friesland Oost zijn gevestigd;
- er is een nachregister aanwezig met de gegevens van de personen die ter plaatse verblijven.

b. In bestaande of nieuwe bedrijfsbebouwing, niet zijnde op bedrijventerreinen

In bestaande of nieuwe in gebruik zijnde bedrijfsbebouwing in het buitengebied is dit toegestaan onder de volgende voorwaarden:

- er is een door de eigenaar, of een door hem gedelegeerde bedrijfsleider/beheerder, bewoonde bedrijfswoning aanwezig;
- er is sprake van maximaal 15 kamers;
- er zijn een recreatieruimte/woonkamer en keuken aanwezig;
- er worden maximaal 2 personen per kamer gehuisvest, dus maximaal 30 personen;
- de bebouwing mag ook worden benut voor de huisvesting van werknemers van andere bedrijven mits die bedrijven in de regio West-Friesland Oost zijn gevestigd;
- er is een nachregister aanwezig met de gegevens van de personen die ter plaatse verblijven.

De werkgevers kunnen gebruik maken van beide mogelijkheden (genoemd onder a. en b.), maar er mogen nooit meer dan in totaal 30 personen worden gehuisvest. Op deze manier wordt de mogelijkheid geboden niet alleen de werknemers te huisvesten die in het eigen bedrijf werkzaam zijn. Het huisvesten blijft een ondergeschikte nevenactiviteit van de bedrijfsvoering. Per verzoek wordt gekeken naar de omvang van het bedrijf en de locatie.

Bij deze mogelijkheden moeten de eisen, voortkomende uit milieuwetgeving, goed in acht worden genomen, zodat omliggende bedrijven niet worden gehinderd in hun bedrijfsvoering ten gevolge van de huisvesting (milieucirkels, geur, geluid, externe veiligheid, luchtkwaliteit).

c. Pensions

Pensions kunnen worden toegestaan op plaatsen waar deze ruimtelijk en qua leefbaarheid in de woonomgeving passend zijn. Aandachtspunt hierbij is de noodzaak om ook hier een gezamenlijke woonkamer en recreatieruimte te eisen. Bij een normaal pension worden die eisen niet gesteld maar daar gaat het veelal om kortdurend verblijf. Het gaat hier om langduriger verblijf dat kan oplopen tot

een half jaar. Dan is een gezamenlijke recreatieruimte /woonkamer noodzakelijk. Binnen een pension hoort een nachtregister met gegevens van de personen die ter plaatse verblijven aanwezig te zijn.

d. Campings/bungalowparken

De mogelijkheid van huisvesting van werknemers op campings en/of bungalowparken wordt niet toegestaan.

De voorwaarden, zoals aangegeven, worden lokaal toegepast bij midden schalige voorzieningen en de regelgeving wordt daarop aangepast.

6.3. Grotere schaal

Bestaande complexen

Grote complexen betreffen vaak nog particulier initiatief. Vrijstelling van een bestemmingsplan is doorgaans nodig. Stimulering van huisvesting van werknemers in bestaande complexen is nodig om mogelijkheden die er zijn te benutten. Het gaat onder meer om het opnieuw gebruiken van leegstaande panden, zoals kantoorruimten. Deze vorm van functiewijziging zou door gemeenten wel gestimuleerd kunnen worden, onder andere door partijen bij elkaar te brengen. Uit een inventarisatie bij de gemeenten is gebleken dat in de regio op dit moment nauwelijks grote gebouwen of te renoveren wijken tijdelijk geschikt zijn of geschikt te maken zijn voor de huisvesting.

Nieuwe complexen zeer groot.

a. semi-permanent voorzieningen voor maximaal 5 jaar

Gezien de omvang is huisvesting in nieuwe complexen alleen realiseerbaar wanneer partijen, te weten corporaties, bedrijfsleven en gemeenten, samenwerken. Omdat dergelijke huisvestingscomplexen variërend van 200 tot 250 personen/ overnachtingsmogelijkheden met recreatieve ruimten qua aantallen echt zoden aan de dijk kunnen zetten wanneer het gaat om het bereiken van een goede huisvesting en het wegnemen van de problemen die de huidige vormen van huisvesting met zich meebrengen, is het noodzakelijk om hierin energie te steken. Het aanbod van de woningcorporaties om complexmatig huisvesting te realiseren sluit hier uitstekend bij aan. Alleen de tot dusver gekozen locaties, bedrijventerreinen, zijn niet passend, vanwege het feit dat bewoning de bedrijfsvoering van nabijgelegen bedrijven kan beperken. Een uitzondering kan worden gemaakt, als het gaat om locaties op het bedrijventerrein en de bewoning geen beperkingen oplevert voor de bedrijfsvoering van bedrijven op het betreffende bedrijventerrein. Dit geldt ook voor nieuw aan te leggen bedrijventerreinen. Het is niet wenselijk dat dergelijke complexen pal aan een woonwijk worden gesitueerd, maar de locaties voor dergelijke complexen moeten toch wel zodanig worden gekozen dat nog sprake is van ligging in of nabij een bewoonde wereld.

- het betreft semi-permanente bebouwing met een minimale oppervlak van 10 m2 per werknemer (exclusief recreatieruimten en overige voorzieningen);
- de bebouwing mag er niet langer dan 5 jaar staan;
- het betreft huisvesting voor 200 – 250 personen;
- een goed geregeld beheer van het terrein en de huisvesting is aanwezig;
- ontspanningsmogelijkheden in de vorm van een recreatieruimte, woonkamer en keuken zijn aanwezig;
- de huisvesting past in een omgeving welke relatie heeft met reguliere bewoning in de vorm van een wijk en locaties voor bedrijventerreinen;
- een goede ontsluiting van terrein en gebouw zijn gewaarborgd;
- de bebouwing wordt benut voor de huisvesting van werknemers van bedrijven (inclusief werknemers die werkzaam zijn via bonafide uitzendbureaus) die in de regio Westfriesland Oost zijn gevestigd;
- er is een nachtregister aanwezig met de gegevens van de personen die ter plaatse verblijven.

b. permanente voorzieningen

Onder dezelfde voorwaarden als semi-permanente voorzieningen kunnen permanente voorzieningen worden gebouwd. Van belang is dat de aanvrager aantoont dat de behoefte aan werknemers langer is dan 5 jaar en daarbij tevens aantoont dat lokale en/of regionale ontwikkelingen daarmee worden

opgelost. Uiteraard vergt een permanente voorziening een beoordeling op het punt van de juiste voorziening op de juiste plaats, zowel in lokaal als in regionaal opzicht.

De voorwaarden, zoals aangegeven, worden lokaal toegepast bij grootschalige voorzieningen en de regelgeving wordt daarop aangepast.

7. Hoe de gewenste situatie te bereiken en met welke instrumenten.

De rol van de gemeente is enerzijds voorwaardescheppend in de vorm van regelgeving. Echter, het daadwerkelijk realiseren van voorzieningen ligt bij de werkgevers en in het verlengde daarvan uitzendbureaus en mogelijk woningcorporaties. Anderzijds heeft de gemeente de rol van handhaver. In het kader van daadwerkelijke handhaving zal een aantal stappen moeten worden gezet:

1^e de regelgeving (bv Bestemmingsplannen, Algemene Politie verordening etc) waar nodig aanpassen om de gewenste situatie ook in de praktijk mogelijk te maken

2^e dit geeft de werkgevers de gelegenheid om de gewenste huisvesting te realiseren en/of aan te passen

3^e de gemeenten gaan gelijktijdig met 2^e stap handhaven om te zorgen dat de ongewenste situaties worden beëindigd cq worden omgezet in een gewenste situatie. Deze activiteiten zullen de komende 5 jaar plaatsvinden. Hierbij is de volgende planning van toepassing:

1. Vanaf 1 januari 2009 wordt gestart met de uitwerking van de inhoud van de kadernota on de gemeente
2. De jaren 2009 en 2010
 - a. Het invoeren van nieuwe regels indien en voorzover nodig ter bevordering van de handhaving in het eerste halfjaar van 2009
 - b. het invoeren en handhaven op basis van het interventieproject⁴ en het maken van afspraken voor herhuisvesting indien de situatie niet of onvoldoende is georganiseerd. De oplossing ligt dan meer op de kleine en middenschaal voorzieningen
3. 2011 het uitvoeren van een evaluatie van het interventieproject en nagaan of er nog een nadere taakstelling gewenst is in verband met een evenwichtige spreiding over de regio.
4. 2012 en 2013 of zoveel eerder dan mogelijk is, streven naar omzetten van niet gewenst huisvesting in gewenste nieuwe vormen van huisvesting, te denken valt aan grootschalige voorzieningen en indien en voorzover dit nog nodig mocht blijken

De tijdsduur die benodigd is om de kaders van de nota tot uitvoering te brengen wordt gesteld op vijf jaar te rekenen vanaf 1 januari 2009. Het eerste jaar zal in het teken staan van het invoeren van nieuwe regels indien en voorzover nodig ter bevordering van de handhaving die zal starten in de eerste halfjaar van 2009 Het tweede jaar zal vervolg handhaving plaatsvinden op basis van het interventieproject. Het derde jaar evaluatie van het interventieproject en zal worden nagegaan er een taakstelling gewenst is in verband met een evenwichtige spreiding over de regio. Het vierde en vijfde jaar of zoveel eerder dan mogelijk is, streven naar omzetten van niet gewenst huisvesting in gewenste nieuwe vormen van huisvesting, te denken valt aan grootschalige voorzieningen en indien en voorzover dit nog nodig mocht blijken.

7.1. Taakstelling

Voor het bereiken van de gewenste situatie is het noodzakelijk dat bestuurlijk een doel wordt vastgelegd. Hierbij kan worden aangesloten op een taakstelling zoals die op volkshuisvestingsgebied wel vaker wordt gehanteerd. Zo'n taakstelling is veelal gebaseerd op prognoses. In het onderhavige geval is deze gebaseerd op grond van het ingeschatte aantal arbeidsplaatsen en daarmee op het aantal werknemers dat werkzaam is in West-Friesland en die deels verblijven in legale en deels in illegale verblijfssituaties. *Een belangrijke deel van de taakstelling is mogelijk reeds gerealiseerd* (nu aanwezige huisvesting) binnen de randvoorwaarden zoals in deze nota zijn beschreven als gewenst. In hoofdstuk 4 is over de aard en omvang de voorzichtige schatting vermeld dat continu op 5.000 á 6.000 arbeidsplaatsen buitenlandse werknemers in de regio werkzaam zijn in de diverse sectoren. Als van die voorzichtige schatting wordt uitgegaan zal de eerste regionale taakstelling moeten zijn dat in de regio West-Friesland 5.500 werknemers op legale en humane wijze gehuisvest zijn of worden gehuisvest.

Gedurende het eerste jaar zal uit onderzoek blijken in welke aantallen en op welke wijze medewerkers gehuisvest zijn. Ook wordt een beter inzicht verkregen in de omvang van de vraag van werkgevers

⁴ Op 28 augustus 2008 heeft het VVRE het initiatief genomen om het projectplan: Kompas voor te bereiden ten behoeve van de VVRE vergadering van 18 december 2008. Dan zal nadere besluitvorming over dit project plaatsvinden. Het projectplan is als bijlage 5 bijgevoegd.

naar buitenlandse werknemers. Op basis daarvan wordt de regionale taakstelling herbeoordeeld en kan een gemeentelijke verdeling worden aangegeven.

In bijlage 3 zijn parameters opgenomen die bij de herbeoordeling van de regionale taakstelling is mogelijke gemeentelijke verdeling kunnen worden benut.

De gemeenten stimuleren en werken mee aan particuliere initiatieven van werkgevers en of uitzendbureau of in het verlengde daarvan de woningcorporaties die passen binnen de regionale taakstelling. In het derde jaar zal worden nagegaan of er nog een taakstelling gewenst is in verband met een evenwichtige spreiding over de regio.

7.2. Handhaving

Het opstellen van regels heeft geen nut indien niet wordt gecontroleerd of de regels ook worden nageleefd. Ook hebben deze geen nut indien niet wordt opgetreden tegen situaties die afwijken van de regels. Daarom is het van groot belang om naast dit beleidsdocument een toezicht- en handhavingplan op te stellen ten behoeve van het toezicht op de huisvesting van werknemers. Sinds april 2007 is de Woningwet hier duidelijk in: voldoet de huisvesting niet, dan dient de gemeente handhavend op te treden. Om te voorkomen dat de problematiek verschuift naar de gemeente die het minst stringent handhaaft, is het noodzakelijk dat de gemeenten de handhaving op een gelijke wijze insteken. Ook in verband hiermee is een toezicht- en handhavingplan van belang dat door alle gemeenten wordt onderschreven en uitgevoerd

7.2.1. Toezicht

Onder toezicht wordt verstaan, het periodiek controleren van de huisvesting van seizoenarbeiders op het voldoen aan de gemeentelijke, provinciale en landelijke regelgeving die onder de bevoegdheid van de gemeente valt. Aanbevolen wordt om in de periode direct na het van kracht worden van dit beleid extra aandacht te besteden aan toezicht, voorlichting en overleg. Nadat het beleid is ingeburgerd, dient het toezicht periodiek plaats te vinden om afwijkingen te kunnen aanpakken.

7.2.2. Wat is handhaving

Onder handhaving wordt verstaan, het ondernemen van bestuursrechtelijke stappen tegen situaties die niet in overeenstemming zijn met de gemeentelijke, provinciale en landelijke regelgeving waarvoor de gemeente het bevoegd gezag is. Op grond van de Gemeentewet en de Algemene wet bestuursrecht heeft het college van burgemeester en wethouders de bevoegdheid bestuursdwang toe te passen of een last onder dwangsom op te leggen. Bestuursdwang houdt in dit geval in dat werknemers op straat worden gezet. Omdat dit niet gewenst is, wordt aanbevolen om een last onder dwangsom op te leggen en alleen in uitzonderingsgevallen bestuursdwang toe te passen. Naast de gemeenten zijn er meer instanties betrokken bij de handhaving met betrekking tot de huisvesting van werknemers: de Belastingdienst en de politie. Aanbevolen wordt om met deze partijen afspraken te maken over de wijze van toezicht en handhaving en de mogelijkheden om daarbij samen te werken.

7.2.3. Handhavingsplan en overgangsregeling

Na het van kracht worden van dit beleid dient rekening te worden gehouden met een overgangsregeling. Met het oog op de algemene beginselen van behoorlijk bestuur mogen de betrokkenen niet onevenredig worden benadeeld. Zij moeten de mogelijkheid krijgen om zich de nieuwe regelgeving eigen te maken en deze toe te passen. Daarom wordt een overgangsregeling gehanteerd. Bij de uitvoering van de handhaving wordt met deze overgangsregeling rekening gehouden. Voor onveilige situaties wordt uiteraard een kortere termijn gehanteerd dan voor situaties die om andere redenen niet acceptabel zijn. In het navolgende is het handhavingplan inclusief overgangsregeling weergegeven. Het handhavingplan wordt ook afgestemd op het interventieproject.

Stap	Termijn na van kracht worden parapluregeling huisvestingsver ordening	Gerealiseerd in kader van overgangsregeling	Acties toezicht/handhaving

1	Binnen 1 jaar *	Het invoeren van nieuwe regels indien en voorzover nodig ter bevordering van de handhaving in het eerste halfjaar van 2009 Het invoeren van het interventieproject voor wat betreft de implementatie en analyse fase	Controles door toezichthouders Inventarisatie gebreken per locatie Maken termijnafspraken (per locatie) waarbinnen aanpassingen gereed moeten zijn. Bij constatering brandgevaarlijke situaties geldt verbetertermijn van uiterlijk 8 weken.
3	Na 2 jaar	Vervolgfase interventieproject en evaluatie project.	Toezicht op voldoen aan termijnafspraken uit stap 1 en zonodig handhaving Toezicht of voldoen nieuwe huisvestingslocaties aan regelgeving en zonodig handhaving.
4	Na 3 jaar	Overgangsregeling niet meer van kracht.	Uitvoering periodiek toezicht en zonodig handhaving.

De gemeenten, werkgevers en of uitzendbureaus dragen gezamenlijk bij aan het realiseren van de handhavingstappen die aansluiten bij het in te voeren interventieplan zoals dat ook in de Bollenstreek is ingevoerd.

7.3. Voorschriften

Het bestuurlijk VVRE heeft om de problematiek bespreekbaar en hanteerbaar te maken het initiatief genomen om de werkgroep in te stellen. Het ligt in het voornemen van een ieder om de voortgang in bestuurlijk opzicht te continueren. De nadere uitwerkingen, zoals in deze nota zijn aangekondigd, zullen dan ook worden gerealiseerd na vaststelling van deze nota.

De (bouw)voorschriften en omschrijving van begrippen in bestemmingsplannen zijn per gemeente verschillend. Dit geldt ook voor de APV, de huisvestingsverordening en de bouwverordening. Het aanpassen van de vigerende bestemmingsplannen is een omvangrijke procedure. Een oplossing kan worden gevonden in het opstellen van een parapluregeling als overkoepelend bestemmingsplan, zodat die door de gemeenten kan worden overgenomen. Hierdoor is voor de gehele regio op het aspect van huisvesting van werknemers een gelijklopende regeling van toepassing. Hetzelfde geldt voor de genoemde verordeningen.

Gemeenten verzoeken VVRE om een parapluregeling en (aanpassingen en/of toevoegingen aan) benodigde verordeningen e.d. te ontwerpen.

7.4. Communicatie

Omdat communicatie goed moet aansluiten op de lokale situatie, wordt de communicatie lokaal uitgevoerd. Belangrijk aspect is de communicatie richting de actoren. Voor een groot deel vraagt dat om een nadere uitwerking. De actoren zijn:

- Gemeenten;
- Werkgevers en uitzendbranche;
- Rijks-, provinciale overheid (diensten);
- Buitenlandse werknemers;
- Wijk- en dorpsbewoners.

De eerste drie groepen zijn in februari 2008 geïnformeerd door middel van een werkconferentie die is georganiseerd door de Vereniging NoordWest 8 ten behoeve van de regio Noord-Holland Noord.. De werknemers vallen uiteen in verschillende subdoelgroepen en moeten op maat benaderd en geïnformeerd worden. Door middel van gerichte voorlichting en informatieverstrekking moet de acceptatie van de aanwezigheid van de werknemers bij de burger vergroot worden. Een belangrijke groep die bij de communicatie niet vergeten mag worden zijn de wijk- en dorpsbewoners die er een buur bij krijgen.

Onderdelen van het lokale communicatieplan kunnen zijn:

- in de krant aankondigen dat een informatiefolder beschikbaar is waarin de nota wordt toegelicht;

- een folder voor de individuele werkgevers en uitzendbureaus, maar ook voor de werknemers in verschillende talen;
- Benaderen van toekomstige bureaus.
-

Gemeenten verzorgen op lokaal niveau de communicatie

7.5. Informatieuitwisseling

7.5.1. Gegevensuitwisseling

Het is van essentieel belang om een goede informatie-uitwisseling te bereiken met als doel inzicht in deze problematiek. Op dit moment is dit zeer gebrekkig. Essentieel is inschrijven in de bevolkingsadministratie⁵ bij gemeenten en melding bij de belastingdienst voor het verkrijgen van een sofi-nummer.

Werkgevers/uitzendbureau zorgen er voor dat werknemers zich laten inschrijven in het GBA en complete aanvragen voor sofi-nummers indienen

7.5.2. Informatiepunt

Het informatiepunt verstrekt informatie over de vraag waar de werknemers mee geholpen kunnen worden op bv. het gebied van arbeidsrecht, huisvesting, belasting, welzijn, zorg, scholing etc. Dit informatiepunt zal gezamenlijk door gemeenten en werkgevers op basis van 50-50 bekostigd moeten worden. Dit vraagt nog een nadere uitwerking. Mogelijk dat dit leidt tot een informatiepunt op experimentele basis voor de duur van 2 jaar. In overleg met de provincie zal onderzocht worden of de provincie daarvoor overbruggingsfinanciering kan verstrekken.

VVRE en provincie onderzoeken de mogelijkheid om binnen een half jaar een informatiepunt in werking te hebben

7.6. Monitoring en evaluatie

Via deze nota wordt nieuw beleid in gang gezet. Het is van belang te monitoren in hoeverre het nieuwe beleid het gewenste resultaat oplevert. Monitoring kan inzicht geven in hoeverre de beoogde aantallen reëel zijn en in hoeverre de te nemen maatregelen effectief zijn. Het onderbrengen van de monitor onder de jaarlijkse monitor voor de Regionale woonvisie West-Friesland verdient om praktische redenen de voorkeur. Ook is het zinvol te weten in hoeverre de maatregelen effectief zijn en efficiënt worden uitgevoerd. Aan de hand van evaluatie(s) kan het gekozen beleid inclusief taakstelling indien nodig worden bijgesteld.

Gemeenten monitoren de huisvestingsproblematiek voor de onderhavige doelgroep als onderdeel van de Regionale Woonvisie West-Friesland

8. Aanverwante (maatschappelijke) problemen

8.1. Openbare orde en veiligheid

Een toename of clustering van een aantal werknemers kan de openbare orde verstoren. Goede communicatie tussen de werkgevers, werknemers, omwonenden, gemeente en overige actoren is in deze een must. Een goed beheer van huisvestingsmogelijkheden is cruciaal. Het is mogelijk om als individuele gemeente het proces te begeleiden door middel van een Veiligheidseffect-rapportage (VER). De Veiligheidsregio Noord-Holland Noord is bereid om ondersteuning te geven bij de uitvoering.

⁵ Degene die naar redelijke verwachting gedurende een half jaar ten minste twee derden van de tijd in Nederland verblijf zal houden, is verplicht zich binnen vijf dagen na de aanvang van zijn verblijf in persoon te melden bij het college van burgemeester en wethouders van de gemeente waar hij zijn woonadres heeft om daarbij schriftelijk aangifte van verblijf en adres te doen.

8.2. Illegale arbeid

Illegale arbeid leidt tot ontduiking van CAO's, de afdracht van belastingen en premies en daarmee tot oneerlijke concurrentie. Dit is slecht voor de economische ontwikkeling in de gemeente. Daarnaast kunnen illegale arbeidsverhoudingen leiden tot uitbuiting.

8.3. Gezondheidszorg

Slechte en onhygiënische leefsituaties (infectieziekten) brengt risico's voor de volksgezondheid met zich mee. Voorlichting vanuit de GGD wordt gewenst geacht.

Ook de zorg(verzekering) voor de werknemers is een aandachtspunt. Vallen deze werknemers onder de verzekering? Bestaan er problemen bij een beroep op geneeskundige verzorging ?

8.4. Taalbarrière

Onbekendheid met regelingen en plaatselijke gebruiken kan in combinatie met de taalproblematiek gemakkelijk leiden tot misverstanden en gevoelens van discriminatie. Ook andere gewoonten bij de werknemers, die mede in stand worden gehouden door de taalbarrière, kunnen leiden tot normafwijkend gedrag. Inburgeringcursussen worden zeker wenselijk geacht voor degenen die zich permanent vestigen. Daarvan afgeleide informatievoorziening aan de tijdelijke werknemers is eveneens noodzakelijk.

8.5. Vrijtijdsbesteding

Omdat de werknemers hier tijdelijk verblijven, hebben zij nauwelijks een sociaal leven opgebouwd. Daardoor is de kans groot dat zij in een geïsoleerde positie terechtkomen. Ook de taalbarrière is een mogelijke oorzaak van onbekendheid met recreatie- en ontspanningsmogelijkheden. De regio kan zich, bijvoorbeeld met informatiemateriaal in de taal van herkomst, inspannen om de werknemers te wijzen op diverse mogelijkheden om de vrije tijd door te brengen. Te denken valt aan samenwerking met Sportservice West-Friesland.

8.6. Onderwijs

De buitenlandse werknemers die hier blijven brengen de vraag naar onderwijs met zich mee. Voor de kinderen is er vraag naar basisonderwijs en de voor de ouders naar taal- en beroepsopleidingen. Een uitwerking van de thema's onder 8.3 tot en met 8.6 vraagt een nader advies van de West-Friese wethouders werkzaam op dit vakgebied vanwege specifieke deskundigheid.

De gemeenten verzoeken het pho (Maatschappelijke Dienstverlening en Volksgezondheid (MaDiVo) binnen een jaar na te gaan of inburgeringcursussen en voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg en onderwijs nodig zijn en zo ja welke activiteiten moeten worden ondernomen.

9. Convenant

De gemeenten die initiatiefnemers is geweest bij de totstandkoming van de nota (bijlage 1), zijn met de materie goed op de hoogte. Belangrijk wordt dat de uitvoeringsmaatregelen, die nog tot stand moeten worden gebracht ook door alle partijen worden opgepakt op basis van een vervolgo opdracht.

Een eendrachtige uitvoering met alle partijen daarna van de nota is noodzakelijk. Ondertekening van deze nota om een positieve bijdrage aan de uitvoering ervan te geven, draagt dan ook bij aan het slagen van het realiseren van een goede huisvesting voor de buitenlandse werknemers. Een concept convenant is in bijlage 1 opgenomen.

De partijen, die bijgedragen hebben aan de totstandkoming van deze kadernota ondertekenen deze nota en verklaren daarmee mee te werken op basis van hun rol in het geheel aan de uitvoering van deze nota om de huisvestingsproblematiek en aanverwante zaken voor de buitenlandse werknemers gezamenlijk op te lossen.

Begrippenlijst

grote complexen	complexen voor de huisvesting van 30 of meer werknemers
handhaving	het ondernemen van bestuursrechtelijke stappen tegen situaties die niet in overeenstemming zijn met de gemeentelijke, provinciale en landelijke regelgeving waarvoor de gemeente het bevoegd gezag is
MOE-landen	landen in Midden- en Oost-Europa
regio	regio West-Friesland
rijwoningen	rijwoningen en vrijstaande woningen in woonwijken
stacaravan	een woongelegenheid die in zijn geheel of in delen kan worden verplaatst. Daarvoor behoeft de caravan niet op wielen te staan maar kan ook op blokken staan. (Rvs Afd. Bestuursrechtspraak 27juni 1996 gemeente Sittard)
toezicht	het periodiek controleren van de huisvesting van seizoenarbeiders op het voldoen aan de gemeentelijke, provinciale en landelijke regelgeving die onder de bevoegdheid van de gemeente valt
vrijstaande woningen	vrijstaande woningen in de zgn. “linten”
werknemer	(tijdelijke) buitenlandse werknemer
ZZP'er	zelfstandige zonder personeel
Nachtregister	een register dat aanwezig is op de huisvestingslocatie en waarin de gegevens worden geregistreerd van de personen die ter plaatse worden gehuisvest inclusief de vermelding met wie de arbeids- of detacheringovereenkomst is gesloten.

Bijlage 1: Convenant

Bijlage 2: Toetsingskader

Bijlage 3: Model indicatieve verdeling gemeenten

Bijlage 4: Leden Werkgroep

Bijlage 5 Projectplan : Kompas

Convenant huisvesting buitenlandse werknemers

De ondergetekenden:

de voorzitter VVRE in deze gemachtigd door de 9 West-Friese gemeenten, Land en Tuinbouw Organisatie Noord, Recron afd Noord-Holland, West-Friese Bedrijvengroep, Uitzendorganisatie BD in deze gemachtigd door de West-Friese uitzendorganisaties., Provincie Noord-Holland, Het platform Woningcorporaties West-Friesland,

Hierna te noemen: partijen

Partijen constateren dat:

- de huisvesting in West-Friesland voor werknemers vanuit het buitenland met name de Moe-landen grosso modo niet humaan volgens Nederlandse gebruik is geregeld
- de noodzaak er is om actief te komen tot humane huisvesting in West-Friesland
- de overtuiging dat met gezamenlijke inzet tot humane huisvesting kan worden gekomen

en partijen, die een bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van de Kadernota komen overeen te verklaren mee te werken op basis van ieders rol in het geheel aan de uitvoering van de "Regionale Kadernota Huisvesting Buitenlandse Werknemers West-Friesland" om de huisvestingsproblematiek en aanverwante zaken voor de buitenlandse werknemers gezamenlijk op te lossen, zoals onderstaand nader is benoemd.

De rollen van partijen is:

Gemeente; op lokaal niveau voorwaarde te scheppen om de kaders te vertalen in bestemmingsplanvoorschriften en verordeningen die de voorzieningen die op lokaal niveau gewenst zijn realiseerbaar worden;

Werkgevers/uitzendbureaus het realiseren van de nodige voorzieningen en schakelen daarbij mogelijk de woningcorporaties bij in;

De provincie afstemming verzorgt naar belendende regio's en een informatiepunt mogelijk maakt voor een experimentele periode

Artikel 1 (6.1.kleinschalig)

De voorwaarden, zoals aangegeven, worden lokaal toegepast bij kleinschalige voorzieningen en de regelgeving wordt daarop aangepast

Artikel 2 (6.2. Middenschaal)

De voorwaarden, zoals aangegeven, worden lokaal toegepast bij midden schalige voorzieningen en de regelgeving wordt daarop aangepast.

Artikel 3 (6.3. Grote schaal)

De voorwaarden, zoals aangegeven, worden lokaal toegepast bij grootschalige voorzieningen (permanente als wel semi-permanente voorzieningen) en de regelgeving wordt daarop aangepast.

Artikel 4 (7. Hoe de gewenste situatie te bereiken)

De tijdsduur die benodigd is om de kaders van de nota tot uitvoering te brengen wordt gesteld op vijf jaar te rekenen vanaf 1 januari 2009. Het eerste jaar zal in het teken staan van het invoeren van nieuwe regels indien en voorzover nodig ter bevordering van de handhaving die zal starten in de eerste helft van 2009 Het tweede jaar zal vervolg handhaving plaatsvinden op basis van het interventieproject. Het derde jaar evaluatie van het interventieproject en zal worden nagegaan er een taakstelling gewenst is in verband met een evenwichtige spreiding over de regio. Het vierde en vijfde jaar of zoveel eerder dan mogelijk is, streven naar omzetten van niet gewenst huisvesting in gewenste nieuwe vormen van huisvesting, te denken valt aan grootschalige voorzieningen en indien en voorzover dit nog nodig mocht blijken.

Artikel 5 (7.1. Taakstelling)

De gemeenten stimuleren en werken mee aan particuliere initiatieven van werkgevers en of uitzendbureau of in het verlengde daarvan de woningcorporaties die passen binnen de regionale

taakstelling. In het derde jaar zal worden nagegaan of er nog een taakstelling gewenst is in verband met een evenwichtige spreiding over de regio.

De

Artikel 6 (7.2 Handhaving)

Stap	Termijn na van kracht worden parapluregeling huisvestingsverordening	Gerealiseerd in kader van overgangsregeling	Acties toezicht/handhaving
1	Binnen 1 jaar *	Het invoeren van nieuwe regels indien en voorzover nodig ter bevordering van de handhaving in het eerste halfjaar van 2009.. Het invoeren van het interventieproject voor wat betreft de implementatie en analyse fase	Controles door toezichthouders Inventarisatie gebreken per locatie Maken termijnafspraken (per locatie) waarbinnen aanpassingen gereed moeten zijn. Bij constatering brandgevaarlijke situaties geldt verbetertermijn van uiterlijk 8 weken.
2	Na 1 jaar	Vervolgfase interventieproject en evaluatie project.	Toezicht op voldoen aan termijnafspraken uit stap 1 en zonodig handhaving Toezicht of voldoen nieuwe huisvestingslocaties aan regelgeving en zonodig handhaving.
3	Na 3 jaar	Overgangsregeling niet meer van kracht.	Uitvoering periodiek toezicht en zonodig handhaving.

De gemeenten, werkgevers en of uitzendbureaus dragen gezamenlijk bij aan het realiseren van de handhavingstappen die aansluiten bij het in te voeren interventieplan zoals dat ook in de Bollenstreek is ingevoerd.

Artikel 7 (7.3 Voorschriften)

Gemeente verzoeken VVRE om een parapluregeling en (aanpassing en/of toevoeging aan) benodigde verordeningen e.d. te ontwerpen

Artikel 8 (7.4 Communicatie)

Gemeenten voeren op lokaal niveau de communicatie uit

Artikel 9 (7.5 Informatiepunt)

- Werkgevers/uitzendbureau zorgen er voor dat werknemers zich laten inschrijven in het GBA en complete aanvragen voor sofi-nummers indienen
- VVRE en provincie onderzoeken de mogelijkheid om binnen een half jaar een informatiepunt in werking te hebben

Artikel 10 (7.6 Monitoring en evaluatie)

Gemeenten monitoren de huisvestingsproblematiek voor de onderhavige doelgroep als onderdeel van de Regionale Woonvisie West-Friesland

Artikel 11 (8. Aanverwante (maatschappelijke) problemen)

De gemeenten verzoeken het pho (Maatschappelijke Dienstverlening en Volksgezondheid (MaDiVo) binnen een jaar na te gaan of inburgeringscursussen en voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg en onderwijs nodig zijn en zo ja welke activiteiten moeten worden ondernomen.

West-Friesland, 2008

Voorzitter VVRE

Land en Tuinbouw Organisatie Noord,

Recron afd Noord-Holland

Westfriese Bedrijvengroep

Uitzendorganisatie BD

Provincie Noord-Holland

Het platform Woningcorporaties West-Friesland

Bijlage 2

Huisvestingsvorm en het toetsingskader brandveiligheidseisen c.a.

- a. in rijwoningen (woonfunctie, woonfunctie voor kamergewijze verhuur);
- b. in vrijstaande woningen, (woonfunctie, woonfunctie voor kamergewijze verhuur);
- c. in pensions, (logiesfunctie, bijeenkomstfunctie, woonfunctie en woonfunctie voor kamergewijze verhuur);
- d. op recreatieparken en campings (bijeenkomstfunctie en woonfunctie);
- e. in grote complexen, (logiesfunctie, bijeenkomstfunctie, woonfunctie en woonfunctie voor kamergewijze verhuur);
- f. bij agrarische bedrijven in units of bedrijfsgebouwen, (logiesfunctie, bijeenkomstfunctie, woonfunctie en woonfunctie voor kamergewijze verhuur);
- g. huisvesting bij andere niet-agrarische bedrijven, (logiesfunctie, bijeenkomstfunctie, woonfunctie en woonfunctie voor kamergewijze verhuur);

Tijdelijke huisvesting voor tijdelijke werknemers (A)				
" Toepasbaar voor Stedelijk gebied en/of Landelijk gebied "				
Object: (nr. A1)	" Woning (woongebouwen) ".			
Wet.	Wet Ruimtelijke Ordening	Voldoet aan bestemmingsplan:	ja - geen probleem.	Nee - mogelijk ontheffing. Anders handhaven.
	Woningwet	Voldoet aan het Bouwbesluit Voldoet aan de Modelbouwverordening	Toepassen. Toepassen.	Eisen op basis van de functie(s) van het BB-2003.
	Brandweerwet 1985	Brandbeveiligingsverordening. Verordening Brandveiligheid en Hulpverlening.	n.v.t.	
	Wet op de Openlucht recreatie.	n.v.t. (verloopt 1 januari 2009).		
	Leegstandwet	Mogelijke oplossing voor tijdelijke (bepaalde periode) onderbrengen in panden die leeg staan en gesloopt gaan worden. Eisen conform bouwbesluit 2003.		
AmvB.	Gebruiksbesluit	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht. Gebruiksmeldingplichtig. Kortom volledig toepassen voor de woonfunctie.	Toepassen **. Toepassen **. Toetsen **. Toetsen **.	
	De Modelbouwverordening wordt vermoedelijk in augustus 2008 vervangen door de AmvB, gebruiksbesluit. Met vooruitziende blik kan de gemeente voor de woonfunctie de regelgeving toepassen . Dit dient door middel van het accorderen van het college van Burgemeester en Wethouders. (** gebruiksbesluit is vermoedelijk wettelijk van toepassing vanaf augustus 2008).			
Verordening.	Modelbouwverordening (gemeentelijke)	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht . Volledig van toepassing voor de woonfunctie.	Toepassen *. Toepassen *. Toetsen *.	
	Bijlage 3 en 4	Altijd van toepassing en * relevant indien van toepassing (toetsen).		
APV.	Nachtregister	Registratie van aanwezige personen.	Toepassen *.	Advies.
	(* advies dit op te nemen in de APV).			
Vergunning / melding.	Op basis van het toekomstige Gebruiksbesluit:			
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksvergunningplicht paragraaf 2.11.	> 10 personen (bedrijfsmatig).	Gebruikstergunning.
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksmelding Paragraaf 2.12.	* =< 10 pers. (bedrijfsmatig). * Woonfunctie met kamergewijze verh.	Gebruiksmelding.
	Op basis van de huidige Modelbouwverordening:			
	Modelbouwverordening	Gebruiksvergunningplicht.	> 10 personen.	Gebruikstergunning.
	Modelbouwverordening	Geen gebruiksvergunning.	=< 10 personen.	n.v.t.
Wanneer.	Voor alle woonfuncties.			
Betreft.	Tijdelijke huisvesting voor tijdelijke werknemers conform woonfunctie(s) BB-2003.			
Opmerking.	Betreft de functies vanuit het bouwbesluit: woningen, woonhuizen, woongebouwen. Gemeente kunnen het aantal personen in de gemeentelijke bouwverordening zelf aanpassen.			

Object:(nr. A2)	" Woonfunctie voor kamergewijze verhuur".			
Wet.	Wet Ruimtelijke Ordening.	Voldoet aan bestemmingsplan:	ja - geen probleem.	Nee - mogelijk ontheffing. Anders handhaven.
	Woningwet	Voldoet aan het Bouwbesluit. Voldoet aan de Modelbouwverordening.	Toepassen. Toepassen.	Eisen op basis van de functie(s) van het BB-2003.
	Brandweerwet 1985	Brandbeveiligingsverordening. Verordening Brandveiligheid en Hulpverlening.	n.v.t.	
	Wet op de Openlucht recreatie.	n.v.t. (verloopt 1 januari 2008).		
	Leegstandswet	Mogelijke oplossing voor tijdelijke (bepaalde periode) onderbrengen in panden die leeg staan en gesloopt gaan worden. Eisen conform bouwbesluit 2003.		
AmvB.	Gebruiksbesluit	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht. Gebruiksmelding. Kortom volledig van toepassen voor de woonfunctie voor kamergewijze verhuur.	Toepassen **. Toepassen **. Toetsen **. Toetsen **. Toepassen **.	
	In het gebruiksbesluit is de kamergewijze verhuur apart verwerkt, het betreft de functie kamergewijze verhuur. Dit is o.a. van toepassing voor huisvesting van tijdelijke werknemers. De Modelbouwverordening wordt vermoedelijk in augustus 2008 vervangen door de AmvB, gebruiksbesluit. Met vooruitziende blik kan de gemeente voor de woonfunctie de regelgeving toepassen . Dit dient door middel van het accorderen van het college van Burgemeester en Wethouders. (** gebruiksbesluit is vermoedelijk wettelijk van toepassing vanaf augustus 2008).			
Verordening.	Modelbouwverordening (gemeentelijke).	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht. Volledig van toepassing voor de woonfunctie.	Toepassen *. Toepassen *. Toetsen *.	
	Bijlage 3 en 4.	Altijd van toepassing en * relevant indien van toepassing (toetsen).		
APV.	Nachtregister.	Registratie van aanwezige personen.	Toepassen *.	Advies.
	(* advies dit op te nemen in de APV).			
Vergunning / melding.	Op basis van het toekomstige Gebruiksbesluit:			
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksvergunningplicht paragraaf 2.11.	> 10 personen (bedrijfsmatig).	Gebruikstergunning.
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksmelding Paragraaf 2.12.	* =< 10 personen (bedrijfsmatig). * Woonfunctie met kamergewijze verhuur.	Gebruiksmelding.
	Op basis van de huidige Modelbouwverordening:			
	Modelbouwverordening	Gebruiksvergunningplicht.	> 10 personen.	Gebruikstergunning.
	Modelbouwverordening	Geen gebruiksvergunning.	=< 10 personen.	n.v.t.
Wanneer.	Dit is alleen van toepassing voor de AmvB Gebruiksbesluit, woonfunctie voor kamergewijze verhuur!			
Betreft.	Tijdelijke huisvesting voor tijdelijke werknemers conform woonfunctie BB-2003 en de AmvB Gebruiksbesluit voor de functie: woonfunctie voor kamergewijze verhuur.			
Opmerking.	Het betreft de functies vanuit het Bouwbesluit: woningen, woonhuizen, woongebouwen en het Gebruiksbesluit met de woonfunctie			

	voor kamergewijze verhuur. Gemeente kunnen het aantal personen in de gemeentelijke bouwverordening zelf aanpassen. Let op, voor het toepassen van de woonfunctie voor kamergewijze verhuur dient het Gebruiksbesluit te worden geaccordeerd door het college van Burgemeester en Wethouders.

Object:(nr. A3).				
“ Logies functie ”.				
Wet.	Wet Ruimtelijke Ordening.	Voldoet aan bestemmingsplan:	ja - geen probleem.	Nee - mogelijk ontheffing. Anders handhaven.
	Woningwet.	Voldoet aan het Bouwbesluit. Voldoet aan de Modelbouwverordening.	Toepassen. Toepassen.	Eisen op basis van de functie(s) van het BB-2003.
	Brandweerwet 1985.	Brandbeveiligingsverordening. Verordening Brandveiligheid en Hulpverlening.	n.v.t.	
	Wet op de Openlucht recreatie.	n.v.t. (verloopt 1 januari 2008).		
	Leegstandswet .	Mogelijke oplossing voor tijdelijke (bepaalde periode) onderbrengen in panden die leeg staan en gesloopt gaan worden. Eisen conform bouwbesluit 2003.		
AmvB.	Gebruiksbesluit	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht. Gebruiksmeldingplichtig. Kortom volledig toepassen voor de logiesfunctie.	Toepassen **. Toepassen **. Toetsen **. Toetsen **.	
	(** gebruiksbesluit is vermoedelijk wettelijk van toepassing vanaf augustus 2008).			
Verordening.	Modelbouwverordening (gemeentelijke).	Brandveilig gebruik. Installaties. Gebruiksvergunningplicht . Volledig van toepassing voor de logiesfunctie.	Toepassen *. Toepassen *. Toetsen *.	
	Bijlage 3 en 4	Altijd van toepassing en * relevant indien van toepassing (toetsen).		
Vergunning / melding.	Op basis van het toekomstige Gebruiksbesluit:			
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksvergunningplicht. paragraaf 2.11.	> 10 personen (bedrijfsmatig).	Gebruikstergunning.
	Gebruiksbesluit.	Gebruiksmelding Paragraaf 2.12.	* =< 10 personen (bedrijfsmatig). * Woonfunctie met kamergewijze verhuur.	Gebruiksmelding.
	Op basis van de huidige Modelbouwverordening:			
	Modelbouwverordening	Gebruiksvergunningplicht.	> 10 personen.	Gebruikstergunning.
	Modelbouwverordening	Geen gebruiksvergunning.	=< 10 personen.	n.v.t.
Wanneer.	Voor logiesfunctie(s).			
Betreft.	Tijdelijke huisvesting voor tijdelijke werknemers conform woonfunctie BB-2003.			
Opmerking.	Het betreft de functie vanuit het bouwbesluit: logiesfunctie.			

Model indicatieve verdeling gemeenten

De volgende parameters zijn mogelijk.

1. Het percentage werknemers bij agrarische bedrijven binnen de gemeente;
2. Het percentage werknemers bij niet-agrarische bedrijven binnen de gemeente;
3. Het aantal inwoners binnen de gemeente

Met de eerste twee parameters wordt rekening gehouden met waar de bedrijven zijn gevestigd. Omdat een deel van de mogelijkheden bij de bedrijven zelf wordt gezocht geven deze parameters daar een goede invulling aan..

Met de derde parameter wordt rekening gehouden met gemeenten die minder bedrijvigheid binnen hun gemeente hebben maar wel veel inwoners en woningen. Omdat ook woningen tot de huisvestingsmogelijkheden behoren is het aantal inwoners een passende parameter. Daarnaast is het aantal inwoners ook veelal een parameter van de mogelijkheden binnen de gemeente voor grootschaligere opvang.

Na de inventarisatie in het eerste jaar zal overleg plaatsvinden over op welke wijze de regionale taakstelling kan worden bereikt en welke gemeentelijke taakstelling daaraan bij kan dragen.

Leden Werkgroep Huisvesting Tijdelijke Buitenlandse Werknemers

Nr.	Organisatie	Vertegenwoordiger	Adres	Kern-groep	Werk-groep
1	VVRE/gemeenten Drechterland	D. (Dirk) Rood	Postbus 9 1616 ZG Hoogkarspel	Ja	Ja
2	VVRE (secr.)	R. (Roel) den Bakker	Postbus 603 1620 AR Hoorn	Ja (secr.)	Ja (secr.)
3	VVRE/gemeenten Koggenland	S. (Susanne) van Bemel	Postbus 21 1633 ZG Avenhorn	Ja	Ja
4	VVRE/gemeenten Hoorn	G. (Gerlinde) van der Meer (handhaving)	Postbus 603 1620 AR Hoorn	ja	ja
5	LTO	J. (Juul) Sanders (adviseur) P. (Peter) Raven (bestuurslid)	Postbus 649 2012 JG Haarlem		ja
6	Recron afd Noord-Holland	M. (Martin) Maassen	Postbus 102 3970 AC Driebergen		Ja
7	Westfriese Bedrijvengroep	P. (Piet) Dekker	Zwaagdijk 201 1684 NG Zwaagdijk		Ja
8	Uitzendbranche	J. (Jeroen) Bakker	De Oude Veiling 9 1689 AA Zwaag		Ja
9	Inspectie VROM	E. (Edward) Elferink	Postbus 1006 2001 BA Haarlem		ja
10	Provincie N-H	B. (Bina) Makhan	Postbus 3007 2012 DE Haarlem		Ja
11	Platform Woningcorporaties West-Friesland	A. (Astrid) Andrioli	Postbus 72 1670 AB MEDEMBLIK		Ja
12	Politie Noord-Holland Noord De Koggen	G.H. (Gerard) Heijstee	Postbus 21 1800 AA Alkmaar		ja
13	Veiligheidsregio N-HN	H. (Henk) Middeljans & Preventie	Postbus 416 1800 AK Alkmaar		ja
14	Medemblik	L. (Leon) Elsten	Postbus 7 1670 AA Medemblik		ja
15	Wieringermeer	J. (Sjaak) Vriend T. (Trijntje) Buma	Postbus 1 1770 AA Wieringermeer		ja
	Bestuurlijk VVRE Drechterland	Z. (Zeger) Homan	Postbus 9 1616 ZG Hoogkarspel	Bestuurlijk aanspreekpunt	

Projectplan Kompas

Project: Interventieproject huisvesting Moe-landers West-Friesland



Inhoudsopgave

1. Achtergrond
 - 1.1. Aanleiding
 - 1.2. Opdrachtgever
 - 1.3. Projectnaam
2. Projectdefinitie
 - 2.1. Te onderzoeken doelgroep/branche
 - 2.2. Geografisch onderzoeksgebied
 - 2.3. Doelstellingen
 - 2.4. Activiteiten
 - 2.5. Veiligheidsmaatregelen
 - 2.6. Onderlinge informatie-uitwisseling en omgang met media
 - 2.6.1. onderlinge informatie-uitwisseling
 - 2.6.2. omgang met de media
 - 2.7. Melding College Bescherming Persoonsgegevens en WOB
 - 2.8. Relaties met andere projecten
3. Organisatiestructuur
 - 3.1. Deelnemende organisaties en hun rol
 - 3.2. Projectleider en de hierbij behorende organisatie
 - 3.3. Benodigde capaciteit
4. Initiële projectplanning
 - 4.1. Vooronderzoeksfase
 - 4.1.1. Looptijd van de vooronderzoeksfase
 - 4.1.2. Omschrijving van de activiteiten in de vooronderzoeksfase
 - 4.1.3. Planning van de activiteiten
 - 4.2. Risicoanalyse en selectie van de te controleren subjecten/objecten
 - 4.3. Onderzoeksfase
 - 4.3.1. Looptijd van de onderzoeksfase
 - 4.3.2. Omschrijving van de (interventie)activiteiten
 - 4.3.3. Aantal te verrichten controles
 - 4.3.4. Planning van de activiteiten
 - 4.3.5. Controlestrategie en werkwijze incl. inzet bevoegdheden
5. Rapportage en communicatie
 - 5.1. Tussentijdse rapportage over significante afwijkingen project
 - 5.2. Voortgangsrapportage
 - 5.2.1. Rapportage aan de LSI
 - 5.2.2. Rapportage ketenpartners
 - 5.2.3. Eindrapportage
6. Projectrisico's

Achtergrond

In 2003 is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in samenwerking met het ministerie van Financiën een landelijk dekkend netwerk van interventieteams opgezet. In deze interventieteams wordt samengewerkt door de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie (AI), Uitvoeringinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB), het Openbaar Ministerie, de Regiopolitie, de departementen Financiën, Justitie en SZW. Het doel van de interventieteams is het voorkomen en terugdringen van belasting- en premiefraude, uitkeringsfraude, illegale tewerkstelling en de daarmee samenhangende misstanden.

Aanleiding

Sinds 1 mei 2007 zijn de grenzen open voor de zgn. MOE-landers (=Midden en Oost Europese), werknemers uit Estland, Letland, Litouwen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Polen en Slovenië⁶. Zij wonen en werken ook in de regio West Friesland. Met name werknemers uit Polen vinden werk en huisvesting in de regiogemeenten maar ook elders in de kop van Noord-Holland. Hun aantal in West Friesland wordt geschat op circa 5000 a 6.000.

Uitzendbureaus werven en selecteren in Polen werknemers. Een aantal uitzendbureaus regelt – vaak slechts enkele weken durend – werk, pendelvervoer, huisvesting, en evt. andere voorzieningen. De kosten daarvan worden in mindering gebracht op het loon van de werknemers. Andere Polen vinden zelf werk bij werkgevers in diverse branches, in loondienst of als zzp-er (zelfstandige zonder personeel) en regelen zelf hun huisvesting. De Poolse werknemers werken hier vaak een korte periode, en keren dan weer enige tijd terug naar Polen. De werkgevers zijn mede in verband met de concurrentie met Nederlandse werkzoekenden verplicht deze MOE –landers het minimumloon en de minimum-vakantietoeslag te betalen. Er zijn vermoedens dat dit regelmatig niet gebeurt. Uit een recent gepubliceerd onderzoek⁷ blijkt dat ruim dan de helft van de werknemers uit de doelgroep “malafide” wordt bemiddeld naar werk. De door werkgevers gewenste en veelal ook georganiseerde toestroom van werknemers leidt tot problemen bij en voor gemeenten, regiopolitie en andere landelijke diensten. De huisvesting van MOE-landers is primair een zaak voor de werkgevers⁸. De werknemers zijn vaak geconcentreerd gehuisvest in gewone huizen, pensions, hotels, vakantieparken, campings etc. Soms ook op bedrijfsterreinen en in bedrijfsgebouwen. E.e.a. vermoedelijk regelmatig in strijd met wet- en regelgeving inzake brand(gevaar), hygiëne, overbewoning, bestemmingsplan etc. Gemeenten krijgen lastig zicht op dit soort huisvestingssituaties doordat Poolse werknemers die korter dan 4 maanden in Nederland willen blijven, zich niet behoeven in te schrijven in het GBA. De uitgifte van sofinummers (aan Poolse werknemers, op adressen in Polen) en

Eerste Dags Meldingen door werkgevers geven veelal geen zicht op de (juiste) adresgegevens van de werknemers in Nederland. De 9 West Friese gemeenten ervaren deze problemen als dusdanig dat een “kadernota Huisvesting Buitenlands Werknemers West Friesland” is ontwikkeld en vastgesteld. De aanpak van de ervaren problemen door de inzet van een Interventieteam vormt onderdeel van deze nota.

Opdrachtgever

Door het *portefeuillehoudersoverleg Verkeer en Vervoer, Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening, Economie* is de werkgroep Huisvesting Buitenlandse Werknemers West Friesland ingesteld. Naast de West Friese gemeenten Andijk, Drechterland, Enkhuizen, Hoorn, Koggenland, Medemblik, Opmeer, Stede Broec en Wervershoof hebben de gemeenten Zijpe en Wieringermeer, de Regiopolitie NHN, de Provincie NH, de Inspectie VROM, het Platform Woningcorporaties West-Friesland en verschillende

⁶ per 1 mei traden ook Roemenië en Bulgarije tot de EU toe; voor die werknemers is vooralsnog een tewerkstellingsvergunning vereist

⁷ “nieuwe grenzen, oude praktijken” research voor beleid/SNCU, augustus 2008.

⁸ Zie brochure Tijdelijke werknemers onder dak, bron www.VROM.nl

werkgeversorganisaties zitting. Deze werkgroep heeft de kadernota Huisvesting Buitenlands Werknemers West Friesland ontwikkeld.

De portefeuillehouders VVRE hebben de kadernota in hun vergadering op 28 augustus j.l., met enige op en aanmerkingen, aangenomen. De kadernota vormt de basis voor en de aanzet tot dit projectplan. Namens de voorzitter van het portefeuillehouderoverleg VVRE, wethouder mevrouw C.G. van Weel-Niesten van de gemeente Hoorn, is het Regionaal Platform/Coördinatiepunt Fraudebestrijding Noord-Holland (hierna: RPF/RCF NH) verzocht om dit projectplan voor te bereiden en de uitvoering van een project te ondersteunen.

De uiteindelijk opdrachtgever voor het project is de Landelijke Stuurgroep Interventieteams (LSI). Het project wordt uitgevoerd onder door de LSI gedelegeerde verantwoordelijkheid van de heer D.Schrijer, wethouder SoZaWe Rotterdam (bestuurlijk vertegenwoordiger VNG). Het project wordt regionaal geïnitieerd en uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het portefeuillehoudersoverleg VVRE West Friesland.

Projectnaam

Het project zal worden uitgevoerd onder de naam: **Kompas**

Projectdefinitie

Te onderzoeken doelgroep/branche

De te onderzoeken doelgroep betreft de werkgevers van de groep MOE-landers die zijn gehuisvest in de regio West Friesland. Ook de Moe-landers zelf zijn subject van onderzoek maar primair op het gebied van huisvesting en veroorzaakte overlast. Het aantal Moelanders in de regio West Friesland wordt geschat op 5000 tot 6000⁹. Zij zijn voor ongeveer 50 % werkzaam in de agrarische sector. Het aantal Moe-landers in de gehele kop van Noord-Holland is vermoedelijk aanzienlijk groter.

Mede op basis van een recent onderzoek in opdracht van de Stichting naleving CAO Uitzendkrachten (SNCU) wordt door de Uitzendbranche zelf verwacht dat bij zo'n 80% van de werknemers in dienst van malafide UB's sprake is van verloningsfraude; in ruim 45% van de gevallen sprake is van afdrachtsfraude; in ruim 45 % sprake is van uitbuiting d.m.v. woonvoorziening en bij eveneens 45% sprake is van illegale tewerkstelling. De grootste risico's doen zich voor in de land en tuinbouw en de bouwrijverheid.

Mede gezien het feit dat uit dit onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de MOE-landers bemiddeld wordt via malafide uitzendbureau's gaat het in de regio West-Friesland om een risicogroep van werkgevers van zo'n 2.500 tot 3.000 werknemers. Vooralsnog wordt verwacht dat er in de regio zo'n 75 tot 100 risicolocaties zijn waar MOE-landers worden gehuisvest.

Zowel bij gemeenten als bij de Regiopolitie Noord-Holland Noord zijn veel signalen/meldingen van overlast en criminaliteit, variërend van overmatig alcoholgebruik, geweld (vaak onderling), verkeersproblematiek, vervuiling van de (woon)omgeving, winkeldiefstal tot prostitutie en zelfs 'slavernij'-achtige situaties (eigen 'ordediensten' etc.).

Geografisch onderzoeksgebied

De onderzoeken/controles zijn gericht op de huisvesting van Moe-landers en worden primair uitgevoerd in de 9 deelnemende West Friese gemeenten. Deelname door de gemeenten Zijpe en Wieringermeer is mogelijk.

Dit betreft dan het grondgebied van de 9 gemeenten die deelnemen aan het samenwerkingsverband West-Friesland (en 2 gemeenten) .

Hier zijn de Moe-landers (geconcentreerd) gehuisvest. In dit gebied is sprake van meldingen van overlast; in dit gebied en de omliggende regio zijn de betreffende Moe-landers werkzaam.

De onderzoeken/controles op de werkplek bij de werkgevers van Moe-landers kunnen plaatsvinden in de gehele IT regio Noord-Holland.

De administratieve (vervolg) onderzoeken bij werkgevers kunnen in geheel Nederland plaatsvinden. Wanneer de grenzen van direct bij het project betrokken districten/regioindelingen e.d. worden overschreden wordt dit vanzelfsprekend afgestemd met de betreffende organisaties/diensten.

Mogelijk kan het project nog leiden tot uitbreiding naar de twee aangrenzende regio's Noord Kennemerland en de Kop van Noord-Holland waar een vergelijkbare problematiek speelt. Wanneer hiervan sprake is zal worden bezien of dit moet gebeuren in de vorm van uitbreiding van dit project en/of de opstart van een separaat project(en). Hiertoe zal langs de lijn Regionaal Platform/LSI altijd een aanvullend of nieuw projectvoorstel worden ingediend.

Doelstellingen

De doelstellingen van het Interventieteam Kompas zijn:

⁹ Schatting op basis van gegevens werkgeversorganisaties in de regio/ overlastmeldingen/info belastingdienst over afgegeven sofi-nummer.

Repressief:

Dit project is een combinatie van een regio gerichte én een branche-gerichte aanpak. Het voorziet in de controle op georganiseerde (slechte) huisvesting van met name "Moe-landse werknemers in de regio West-Friesland", en op het naleven van de wettelijke verplichtingen ten aanzien van deze groep door uitzendbureaus en werkgevers/inleners.

Middels controles van veronderstelde onrechtmatige huisvestings- en arbeidssituaties wordt gestreefd naar detectie en aanpak van regelovertreding, overlast en criminaliteit met het oog op het herstel van een rechtmatige situatie.

Dit betreft de onderstaande aandachtsgebieden in willekeurige volgorde:

- Het tegengaan van onderbetaling van werknemers (onder wettelijk minimumloon);
- Het terugdringen van belastingfraude;
- Het terugdringen van uitkeringsfraude;
- Het terugdringen van handelen in strijd met gemeentelijke vergunningen en overtreding van bijzondere wetten;
- Het aanpakken van illegaliteit en illegale bewoning in combinatie van bedrijf en woning;
- Het terugdringen van overlast en ongewenste/onmenselijke huisvestingsomstandigheden;
- het stimuleren van (beleids)ontwikkeling gericht op het zo snel mogelijk realiseren van rechtmatige arbeids- en huisvestingsituaties voor de hier periodiek (kort) werkende MOE-landers;
- Het bestrijden van misstanden zoals mensenhandel en uitbuiting;
- Het terugdringen van illegale tewerkstelling;
- Het uitoefenen van vreemdelingtoezicht;
- Het nakomen van de identificatieplicht van werknemers;
- Via (o.a.) publiciteit spontane naleving (subjectieve pakkans) vergroten.

Dit project leent zich goed voor een interdisciplinaire aanpak. Met name de werkgevers die misbruik maken van deze doelgroep door onderbetaling én slechte huisvesting moeten worden aangepakt. Een aanpak uitsluitend door gemeenten, gericht op de feitelijke huisvesting zal slechts een beperkt effect sorteren. Gemeenten kunnen wel iets aanvangen met de probleemhuisvesting; kunnen voor goede alternatieven zorgen maar hebben géén bevoegdheden ten opzichte van de malafide werkgevers.

Een ketenaanpak, waarbij door het combineren van informatie, bevoegdheden en sanctiemogelijkheden slagkracht wordt georganiseerd, is een goed instrument om het probleem stevig aan te pakken. In combinatie met goede voorlichting aan de doelgroep én het op termijn realiseren van adequate huisvestingsmogelijkheden kan worden gewerkt aan een gezonde basis voor het behouden van deze voor de regio noodzakelijke werknemers.

Voorts kan door de opzet en uitvoering van een interdisciplinair project de in de regio aanwezige expertise van verschillende gemeenten/disciplines optimaal worden benut. Tenslotte kan het project de basis vormen voor de borging van een te ontwikkelen aanpak voor de regio en het daarbij noodzakelijke overleg en samenwerkingsnetwerk.

Preventief:

Verwacht mag worden dat (een deel van) deze werknemers binnen enige termijn onder "normale" omstandigheden willen wonen. Wellicht volgen ook hun gezinnen. Een beroep op huisvesting, gezondheidszorg, scholing etc. komt er aan. Deze werknemers zijn belangrijk voor de regio. Flankerend beleid van de gemeenten is noodzaak.

De samenwerkende gemeenten hebben preventief beleid in ontwikkeling.

Op basis van de kadernota wordt een periode van 5 jaar (te rekenen vanaf 1 januari 2009) voorzien om, in samenwerking met partners vanuit de overheid, het bedrijfsleven en de woningcorporaties tot een gewenste huisvestingssituatie in de regio te komen.

Naar aanleiding van IT - controles zal van werkgevers en -nemerszijde gereageerd worden, met name op het punt van huisvesting. Van de gemeenten wordt dan ook gevraagd om creatief invulling te geven aan de intentie uit de kadernotitie om mee te werken aan particuliere initiatieven (werkgevers en/of uitzendbureaus en/of woningcorporaties) die passen binnen de regionale kaderstelling.

Concreet moet gekeken worden naar passende planologische en/of (soms zeer korte termijn) huisvestingsoplossingen als men deze werknemers wil behouden. Ter versterking van de preventie wordt op lokaal niveau de communicatie in relatie tot de handhavingsactiviteiten georganiseerd.

In de kadernota wordt voorzien in een informatiepunt. Dit informatiepunt is bedoeld voor het verstrekken van informatie aan zowel verontruste burgers als aan de doelgroep van buitenlandse werknemers. Over de financiering van het informatiepunt vindt momenteel overleg plaats tussen de Provincie Noord-Holland en de betrokken partijen.

Activiteiten

Voor de realisatie van de doelstellingen van het project worden diverse middelen/instrumenten ingezet.

- Voorlichting in de vorm van een informatiepunt voor Moe-landers en verontruste burgers (gemeenten);
- Handhavingscommunicatie (alle partners);
- Branchecontacten met werkgevers in de Agrarische sector en de Uitzend sector (gemeenten en relevante andere partners);
- Mogelijke enquête onder werkgevers/inleners om meer zicht te krijgen op de omvang van de doelgroep in de regio (gemeenten/projectteam);
- Administratief onderzoek (Arbeidsinspectie en de Rijksbelastingdienst).
- Repressief toezicht door woning/werkplekcontroles/waarnemingen ter plaatse (Rijksbelastingdienst; UWV; Arbeidsinspectie; gemeenten Bouw en woningtoezicht).
- Bestuursdwang toe te passen bij acuut gevaarlijke/onmenselijke huisvestingssituaties (gemeenten)
- Strafrechtelijk onderzoek bij constatering van misdrijven (Politie/SIOD).

Veiligheidsmaatregelen

Het uitgangspunt binnen het IT is dat de veiligheid van de deelnemers voorop staat. Het is verplicht dat de deelnemers aan de controles over de benodigde veiligheidsmiddelen en –kleding beschikken en hiervan ook gebruik maken tijdens de controle. De projectleider ziet hierop toe. De projectleider is verantwoordelijk voor het in gang zetten van de benodigde veiligheidsmaatregelen en –instructies. Voorbeelden hiervan zijn het maken van afspraken met de regiopolitie voor de benodigde ondersteuning, het zorgen voor voorlichting over veiligheid door deskundigen.

In het draaiboek wordt een gedetailleerde beschrijving gegeven van de veiligheidsmiddelen en –maatregelen die gelden voor dit IT.

De projectleider of de dagcoördinator zal tevens bij elke briefing voorafgaande aan de inspecties aandacht vragen voor de veiligheid en de deelnemers nadrukkelijk wijzen op het draaiboek en de (interne) veiligheidsinstructies.

Onderlinge informatieuitwisseling en omgang met de media

Onderlinge informatieuitwisseling

De partners binnen het IT wisselen gegevens uit op basis van de samenwerkingsovereenkomst interventieteams. Hierbij wordt de geldende wet- en regelgeving in acht genomen.

Indien informatie wordt uitgewisseld met een niet- ITpartner, zorgt de projectleider ervoor dat hiertoe een convenant gegevensuitwisseling wordt opgesteld.

Omgang met de media

Communicatie met derden over het IT verloopt uitsluitend via (woordvoerder van) de heer Z. Homan wethouder van de gemeente Drechterland. Hij is bestuurlijk trekker van de werkgroep Huisvesting Buitenlandse Werknemers West Friesland. Deze werkgroep heeft de kadernota Huisvesting Buitenlandse Werknemers opgesteld.

Deze legt, in overleg met de projectleider, conceptpersberichten, de inhoud van andere perscontacten én verzoeken voor het bijwonen van controles voor aan de persvoorlichters van de andere deelnemende organisaties en instellingen.

De voorlichter zorgt kort voor aanvang van het project voor een persbericht waarin de doelstellingen van het IT benadrukt. Dit persbericht dient tevens als vooraankondiging van de Belastingdienstactiviteiten binnen het IT.

Na afloop van het project stelt de persvoorlichter een persbericht op waarin de resultaten van het project worden weergegeven.

Meeloopverzoeken van de media worden in beginsel - in overleg met de aan het IT deelnemende organisaties - niet gehonoreerd.

Namens het IT kan over dit project geïnterviewd worden:

- *(naam directeur of vervanger van trekkende organisatie)*
- *(naam woordvoerder)* als woordvoerder van de trekkende organisatie).

Bij vragen die op het terrein van een andere deelnemende organisatie liggen, zoekt de betreffende persvoorlichter in overleg met de andere organisatie naar de meest geschikte spreekbuis. Met betrekking tot strafrechtelijke zaken is de betrokken persofficier van Justitie bevoegd als woordvoerder op te treden.

Melding College Bescherming Persoonsgegevens en WOB

Alle relevante informatie voor het interventieteam wordt verwerkt in een Interventieteamapplicatie. Deze is toegankelijk voor de deelnemers van het team. Bij het College Bescherming Persoonsgegevens is melding gedaan van de gegevens die binnen het interventieteam geregistreerd en verwerkt worden. Naast het verschaffen van strafrechtelijke informatie aan het OM, wordt informatie in beginsel alleen uitgewisseld tussen de deelnemers in het interventieteam onderling in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Het projectplan van het IT is opvraagbaar in het kader van de Wet openbaarheid Bestuur (WOB). Tot op een persoon of bedrijf herleidbare gegevens worden in beginsel niet in het projectplan opgenomen.

Relaties met andere projecten.

Samenloop met het project "Attractie"

'Attractie': Er zijn raakvlakken tussen dit Interventieproject in West Friesland en het 'Attractie' project, onderdeel van het landelijk lopende vastgoedprogramma van de Belastingdienst: Dit laatste project richt zich op panden die geregistreerd staan als "leegstaand". Bij de voorbereiding van het Interventieproject Duin- en Bollenstreek kwam naar voren dat ook hier in dit gebied sprake kan zijn van leegstaande / loze hallen: het betreft hier hallen die 'leeg' staan na bijv. agrarische bedrijfsinkrimping, maar waar wellicht sprake is van bewoning. Om controles bij eventuele samenloop in West Friesland soepel te laten verlopen, wordt contact tussen beide projecten gelegd.

Organisatiestructuur

Deelnemende organisaties en hun rol

Arbeidsinspectie (onderzoek werkgevers/werklokaties)

De AI onderzoekt of werkgevers in het kader van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) over de benodigde tewerkstellingsvergunningen beschikken (artikel 2 Wav). Verder controleert de AI of werkgevers voldoen aan de administratieve verplichtingen op het gebied van identiteitscontrole (artikel 15 Wav). De AI controleert daarnaast of werkgevers zich houden aan de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag (WML). Voor geconstateerde overtredingen van de Wav en de WML legt de AI een bestuurlijke boete op.

Het interventieteam signaleert overtredingen in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet. Deze signalen worden door de AI verder onderzocht en afgedaan.

Belastingdienst (onderzoek woonlokaties én werkgevers/werklokaties)

De Belastingdienst interviewt de in op geselecteerde woonlokaties aangetroffen MOE landers om zicht te krijgen op hun dienstverband, salariering, duur van hun verblijf in NL en hun werkgevers/plaats van tewerkstelling.

De Belastingdienst controleert of de desbetreffende werkgever zijn werknemers tijdig, dus vóór aanvang van de werkzaamheden, middels eerste dagsmelding heeft aangemeld in verband met afdracht van de premies werknemersverzekeringen.

De Belastingdienst controleert ten behoeve van de naleving van belastingwetgeving de identiteit van de op de locatie aanwezige werknemers. Van het door de werknemer gebruikte Burgerservicenummer (BSN) wordt vastgesteld of het juist is en rechtmatig wordt gebruikt.

Indien een van de aanwezigen zich niet wil identificeren kan de “fiscale ID-plicht”¹⁰ worden toegepast. Dit betekent dat als een BD-medewerker bij de wtp aanwezig is, die tevens buitengewoon opsporingsambtenaar is, hij/zij een proces-verbaal opmaakt tegen de ‘weigerachtige’.

Deze waarnemingen ter plaatse en de hieruit voortvloeiende boekenonderzoeken kunnen leiden tot correcties met betrekking tot omzet-, vennootschaps-, loon- en inkomstenbelasting, alsmede tot correcties m.b.t. premies werknemersverzekeringen. Onderzoeken op deze belastinggebieden resulteren in administratieve (opleggen van voorlopige aanslagen, naheffings- en navorderingsaanslagen, boetes) of strafrechtelijke afdoening.

Gemeenten (onderzoek woonlokaties én werkgevers/werklokaties)

De gemeente controleert bij de geselecteerde panden of deze worden gebruikt overeenkomstig het bestemmingsplan en/of vergunningsvoorwaarden; of voldaan wordt aan voorschriften met betrekking tot brandveiligheid en

volksgezondheid; of bewoning in overeenstemming is met de Gemeentelijke Basisadministratie en of sprake is van overeenstemming met de verschillende gemeentelijke normen voor de bewoning van panden/woningen. Deze normering is afhankelijk van aard en plaats van de huisvesting en is nader uitgewerkt in de kadernota. De gemeenten kunnen hierbij de verhurende woningcorporatie betrekken.

De gemeenten nemen niet actief deel aan personeelscontroles op werkplekken.

De gemeente gaat wel na¹¹ of gecontroleerde werknemers, naast inkomen uit arbeid, tevens een uitkering van een gemeente genieten. Als dit zo is, wordt nagegaan of de werknemer hiervan melding heeft gedaan. Het niet of onvolledig melden van de werkzaamheden kan leiden tot terugvordering van ten onrechte verstrekte uitkeringen en beëindiging dan wel aanpassing van lopende uitkeringen. Ook

¹⁰ Zie bijlage 1

¹¹ Hiertoe zullen afspraken worden gemaakt met de deelnemende partners en de regionale sociale recherche Noord-Holland Noord

kan het aanleiding zijn om daarnaast een boete of maatregel op te leggen. In bepaalde gevallen zal tevens sprake zijn van strafrechtelijke afdoening van de uitkeringsfraude.

Bij het aantreffen van illegale bewoning (bedrijfslocaties), het onttrekken van woonruimte ('eigenhandige' wijziging van bestemming), illegale onderverhuur (woningen) gevaarlijke of onhygiënische woonsituaties onderneemt de gemeente vervolgstappen.

RCF Noord-Holland

Voor het leggen van verbindingen met de verschillende diensten binnen de gemeenten én het daadwerkelijk vormgeven van de operationele invulling van het project zal het RCF Noord-Holland ondersteuning bieden aan de operationeel projectleider. Adviseert gevraagd en ongevraagd.

Politie (onderzoek woonlocaties én werkgevers/werklocaties)

Personen die op de controlelocatie worden aangetroffen en die (na identiteitsonderzoek) illegaal in Nederland blijven te verblijven, worden door de (vreemdelingen-)politie staande gehouden en overgebracht naar het politiebureau om de afhandeling verder vorm te geven. In het geval van het constateren van strafbare feiten (bijvoorbeeld aantreffen hennepplantage) wordt door de politie passende actie ondernomen.

Het interventieteam controleert de identiteitsdocumenten van alle werknemers en werkgevers die op de locatie aanwezig zijn. Werknemers die geen identiteitsdocumenten bij zich hebben en zich ook niet op een andere wijze kunnen identificeren, kunnen zo nodig door de politie worden aangehouden en overgebracht naar het politiebureau ter vaststelling van de identiteit. Documenten die vals, dan wel vervalst, zijn zullen door de politie in beslag worden genomen. Tegen de houder ervan wordt proces-verbaal opgemaakt.

Sociale Verzekeringsbank

Indien het interventieteam vermoedens heeft van fraude met volksverzekeringen dan wel fraude met detacheringsverklaringen (E101), worden deze gemeld aan de SVB voor nader onderzoek.

UWV (onderzoek werkgevers/werklocaties)

Het Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen (UWV) controleert of werknemers, naast inkomen uit arbeid, tevens een uitkering van het UWV genieten. Als dit het geval blijkt te zijn wordt nagegaan of de werknemers hiervan melding hebben gedaan bij het UWV. Het niet of onvolledig melden van de werkzaamheden kan leiden tot terugvordering van ten onrechte verstrekte uitkeringen en beëindiging dan wel aanpassing van lopende uitkeringen. Ook kan het aanleiding zijn om daarnaast een boete of maatregel op te leggen. In bepaalde gevallen zal tevens sprake zijn van strafrechtelijke afdoening van de uitkeringsfraude.

SIOD

De SIOD verricht ten behoeve van interventieteams een risicoanalyse opdat de selectie van te inspecteren bedrijven zo veel mogelijk gericht is op locaties/bedrijven waarbij het risico op overtreding het hoogst wordt geschat. Ook achteraf of tussentijds kan een analyse plaatsvinden op de verzamelde gegevens.

Projectleider en de hierbij behorende organisatie

Projectleider

Het project wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het samenwerkingsverband van de 9 West Friese Gemeenten. Deze gemeenten voorzien (eventueel in overleg met de andere partners) in de (financiering van de) projectleider voor de duur van het project. Het interventieteam wordt gehuisvest bij de gemeente Hoorn. Daar vindt ook de administratie plaats.

De controlelocaties worden bepaald door de projectleider. Eerst bij de briefing worden de te bezoeken locaties gemeld. Terzake de locaties bestaat een geheimhoudingsplicht.

De projectleider formeert een team met deelnemers van de ketenpartners (hierna aangeduid met het kernteam). Het kernteam is verantwoordelijk voor de operationele voorbereiding en afhandeling van de IT- controles. Het kernteam en de projectleider selecteren de te bezoeken ondernemingen. Dit kernteam komt voor en na de WTP's bij elkaar om de voortgang en afwikkeling van zaken te bespreken en daar waar nodig bij te sturen.

De projectleider initieert periodiek overleg om met de vertegenwoordigers van de deelnemende organisaties de voortgang van het IT te bespreken.
Deze zogenaamde regiegroep wordt gevormd uit de regionale werkgroep huisvesting buitenlandse werknemers, aangevuld met relevante IT partners (AI/Belastingdienst/UWV).

Financiën

Tussen landelijke diensten, ministeries en gemeenten (VNG) is op 8 oktober 2003 de Samenwerkings-overeenkomst voor Interventieteams getekend. De Regiopolitie heeft deze Samenwerkingsovereenkomst op 12 april 2007 mede getekend.

Uitgangspunt bij de financiële afhandeling is dat elke dienst/gemeente de eigen kosten draagt, en de bijbehorende opbrengsten ontvangt. De gezamenlijke West Friese gemeenten financieren de kosten van een projectleider (0,75 FTE) tot een bedrag van € 60.000,- per jaar. Ingevolge artikel VI lid 5 komen "additionele financiële verplichtingen (bijvoorbeeld incidentele catering) die verband houden met het door het interventieteam uitgevoerde project ten laste van de organisatie/gemeente onder wier verantwoordelijkheid het project wordt uitgevoerd". Andere additionele verplichtingen worden niet verwacht. Voor reguliere zaken als vergaderingen, briefings etc. wordt een wisselend beroep gedaan op de deelnemende organisaties.

Ook aan de inrichting van een informatiepunt voor MOE landers zijn kosten verbonden. Deze vallen buiten het Interventieteam project. Over de financiering lopen besprekingen tussen de gemeenten en de provincie Noord-Holland.

Benodigde capaciteit (in FTE)

Voorafgaand aan de operationele fase van het IT maakt de projectleider een planning van de controles en de hierbij in te zetten capaciteit per deelnemende instantie.
De benodigde incidentele capaciteit voor WTP's kan in de loop van 2009 worden vastgesteld. WTP-teams worden situatie-afhankelijk samengesteld. Zo nodig wordt inzet Politie en Arbeidsinspectie hoger.

Voor tabel benodigde capaciteit zie volgende pagina

Organisatie	Taken	fte
Belastingdienst Holland Noord	Controleurs loon-, inkomsten-, vennootschaps-, omzetbelasting	2-3
Regionaal Platform IPR/RCF	Controle wet inkomtoeloeien van o.a. RPF NH, LSI, gemeenten, ondernemingen, interventieteam, vergoedingen	0,2
Arbeidsinspectie Holland Noord	arbeidsomstandigheden (oproepbasis)	
Gezamenlijke gemeenten:		
GAA	samenloop met Gemeentebelasting ZW, WW, WAO WAJ	2,0
SVB Gemeentebelastingen.	samenloop met UWV	0,2
Openbaar Ministerie	brandveiligheid, overtredingen)	0,2
Regiopolitie Noord-Holland	bestemming van bouwvoorschriften, vergunningen, milieu	2
Sociale Dienst/recherche	samenloop met WWB	
Administratief medewerker/ster	projectadministratie	P.M.
Projectleiding gemeenten	• veiligheid bij controles • wet identificatie plicht (WID)	0,75

	• controle voertuigen / kentekens • controle bussen / vergunningen ism. Insp.Verkeer en Waterst. • overige delicten	
Vreemdelingenpolitie	Vreemdeling technische ondersteuning bij controles	2
SIOD	analysefunctie	P.M.
	Totaal	15,81

Naast deze planning moet rekening gehouden worden met de benodigde capaciteit voor afhandeling van signalen, zoals uitvoering boekenonderzoeken, opmaken rapportages, etc. In overleg met de projectleiding wordt hiervoor per ketenpartner een inschatting gemaakt.

Initiële projectplanning

Vooronderzoeksfase

Looptijd van de vooronderzoeksfase

De vooronderzoeksfase loopt van januari 2009 tot en met juni 2009.

Aan de negen gemeenten wordt nog dit jaar verzocht die woonpanden te inventariseren, waarin veel MOE landers wonen.

Na accordering door de LSI en de CBP melding zal een bestandsvergelijking plaatsvinden met de data van andere partners in het project waaronder Belastingdienst en Arbeidsinspectie. In het kader van de eerder vermelde Samenwerkingsovereenkomst voor de Interventieteams is voor de analysefunctie de SIOD betrokken, teneinde goede combinaties te leggen tussen panden en ondernemers. Tevens zal tijdens deze fase aandacht worden besteed aan de voorbereiding van de (onderdelen van) ambtelijke gemeentelijke organisaties die tijdens de controles of back-office een rol moeten spelen.

De oriëntatiefase leidt uiteindelijk tot een naar verwachting 75 tot 100 panden/lokaties waar de fysieke controles zullen plaatsvinden.

Verwacht wordt dat de eigendoms-, verhuur- of bewonersgegevens van panden zullen leiden naar een aantal uitzendbureaus en bedrijven, die in het kader van de landelijke en lokale wet- en regelgeving als risicovol kunnen worden aangemerkt. Als de bewoningssituaties daartoe aanleiding geven, zal die door de gemeente worden aangepakt en zal door het interventieteam de lijn naar uitzendbureau en werkgever(s) administratief worden uitgelopen, waarna daadwerkelijke controles volgen.

De deelnemende gemeenten willen nadrukkelijk een go-/no go moment in juni 2009. Wanneer uit de voorafgaande analyse is gebleken dat sprake is van voldoende volume aan onderzoekswaardige objecten zal het project daadwerkelijk operationeel worden voortgezet.

Omschrijving van de activiteiten van de vooronderzoeksfase

Binnen het vooronderzoek worden onder meer de volgende werkzaamheden verricht:

- o Raadplegen van systemen van de verschillende diensten ten behoeve van risicoanalyse voor het vaststellen van te controleren lokaties/werkgevers.;
- o Aanvullend verzamelen van informatie uit het veld over panden/lokaties die aandacht behoeven.
- o Uitvoeren risicoanalyse SIOD;
- o Afstemmen met ketenpartners over de planning en de capaciteitsinzet binnen het project;
- o Samenstelling lijst te controleren lokaties/ondernemingen met planning controles;
- o Het instellen van vooronderzoek bij geselecteerde controlelocaties ter voorbereiding op de wtp's;
- o Opstellen persbericht en plaatsen vooraankondiging;

Planning van de activiteiten

De projectleider maakt een planning van de activiteiten in de vooronderzoeksfase.

Risicoanalyse en selectie van de te controleren subjecten/objecten

De projectleider schakelt een analist van de SIOD in voor het maken van een risicoanalyse. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ervaringen in de Duin en Bollenstreek (RCF Haaglanden). De analist stelt in overleg met de projectleider vast welke gegevens door de deelnemende instanties moeten worden aangeleverd ten behoeve van de risicoanalyse.

Op basis van deze risicoanalyse bepaalt de projectleider in overleg met de deelnemers aan het IT (of het kernteam) welke subjecten/objecten worden geselecteerd voor nader onderzoek.

Onderzoeksfase

Looptijd van de onderzoeksfase

De operationele onderzoeksfase loopt van juli 2009 tot en met juni 2010. Een globaal tijdpad van het project wordt gegeven in onderstaande tabel.

<i>looptijd</i>	<i>verschillende activiteiten</i>
januari tm. juni 2009	Aanleveren en ophalen huisvestingssituaties bij de gemeenten, politie, woningcorp. eventueel enquête werkgevers (organisaties) + Analyse SIOD. Implementatie in de ambtelijke organisaties. Voorbereiding operationele fase 1
juni 2009	Definitieve vaststelling omvang project/go no go beslissing gemeenten project.
juni/oktober 2009	Controles huisvestingssituaties door gemeenten en / met doormelding naar Belastingdienst (woonsituaties, bewoners, eigenaren/ hypotheekafrek/vastgoedfraude); ondersteuning politie i.v.m. identificatie start controles bij bedrijven/uitzendbureaus met BD, AI, UWV, SVB, Regiopolitie
oktober/december 2009	Tussenrapportage + vervolganalyse SIOD op ondernemingen eventueel vervolg huisvestings controles.
januari / juni 2010	Vervolg Controles bij bedrijven/uitzendbureaus met BD, AI, UWV, SVB, Regiopolitie, waar nodig verdiepingsslag Hercontroles huisvestingssituaties
juni /december 2010	Afrondings- en rapportagefase + eindrapportage

Omschrijving van de (interventie)activiteiten

Tijdens de onderzoeksfase worden onder meer de volgende werkzaamheden verricht:

- a. Het uitvoeren van administratieve en fysieke controles zowel op woon als werklocaties;
- b. Het uitvoeren van hercontroles;
- c. Het verwerken van gegevens uit alle controles in de IT-applicatie;
- d. Het organiseren van een of meerdere tussenevaluaties en zonodig het bijsturen van de IT-aanpak om de doelstellingen van het project te kunnen realiseren;
- e. Het afgeven van signalen aan ketenpartners die niet zijn vertegenwoordigd in het interventieteam.

Meer concreet gericht op de betreffende doelgroep betekent dit een vooral repressieve aanpak op::

- Door werkgevers/uitzendbureaus/particulieren georganiseerde huisvesting die controle behoeft en/of van waaruit overlast wordt veroorzaakt zoals clusters vakantiehuizen/grote woningen/hotels/pensions/schuren waar meer dan een vastgesteld aantal personen wonen. De normering is afhankelijk van aard en plaats van de locatie en is uitgewerkt in de kadernota.
- De bedrijven/uitzendbureau's waar/door wie MOE landers of illegale werknemers werkzaam en/of gehuisvest zijn.
- De locaties waar sprake is van criminele aspecten, ernstige overlast of verstoring van de openbare orde.

Controle van de panden en bedrijven vindt plaats door een interventieteam met medewerkers van gemeente en landelijke dienst(en) dat zo klein mogelijk is samengesteld: Worden overtredingen of tekortkomingen geconstateerd, dan kan een termijn worden gesteld om de tekortkoming op te heffen, dan wel kan zonodig acuut - repressief - worden opgetreden. Doel is het door middel van controle én voorlichting én daadwerkelijk optreden zo snel mogelijk herstellen van de rechtmatige (genormaliseerde) situatie.

Ad a) De gegevens die het interventieteam bij deze controles verzamelt, worden genoteerd op een uniforme vragenlijst. Elke deelnemer maakt gebruik van hetzelfde formulier, dat per locatie c.q. arbeidskracht wordt opgemaakt. Een gedetailleerde beschrijving van de controles is opgenomen in een algemeen draaiboek, dat aan de deelnemers van de actie ter beschikking wordt gesteld. Per controledag worden de bijzonderheden van die dag in een dagdraaiboek beschreven. De leden van het kernteam bespreken de bijzonderheden kort voor de actiedag met de deelnemers aan de controles. Elke controledag start met een briefing, waarbij door de dagcoördinator diverse zaken met de deelnemers worden doorgenomen. Hierbij moet worden gedacht aan bijzonderheden m.b.t. te bezoeken ondernemingen, instructie invulling formulieren, werkwijze, taakverdeling, etc. Elke actiedag wordt afgesloten met een debriefing, waarbij een korte inventarisatie wordt gemaakt van de resultaten en bijzonderheden. Geconstateerde tekortkomingen of overtredingen worden door de deelnemende organisaties in het interventieteam op de door hun gebruikelijke wijze afgehandeld. Indien dit betekent dat vervolgonderzoek buiten interventieteamverband plaatsvindt, worden de resultaten van dit onderzoek zodanig geregistreerd door de desbetreffende organisatie dat zij herleidbaar zijn tot het interventieteam. Met het Openbaar Ministerie worden in voorkomende gevallen afspraken gemaakt over de wijze van aanlevering van zaken en over de afhandeling daarvan. Daar waar sprake is van meer omvangrijke vormen van fraude of recidive zal na overleg met het OM zonodig SIOD en/of FIOD worden ingeschakeld.

Aantal te verrichten controles

Gedurende de looptijd van het IT (operationele fase woonsituaties) plant de projectleider in overleg met de deelnemers omstreeks 30 actiedagen (gemiddeld 2 per week). Op één actiedag kunnen meerdere locaties/subjecten worden gecontroleerd.
Het aantal te controleren werklokaties/werkgevers kan in de loop van de uitvoering van controlefase 1 worden vastgesteld.

Planning van de activiteiten

De projectleider maakt een planning van de concrete operationele activiteiten in de onderzoeksfase.

Controlestrategie en werkwijze inclusief de inzet van bevoegdheden

Voor dit interventieteamproject worden de volgende instrumenten ingezet om tot een gewogen aanpakstrategie te komen.

- Voorlichting, handhavingscommunicatie;
- Het leggen van branchecontacten om informatie in te winnen over de sector en informatie te verstrekken over het interventieteam;
- Controle van woonsituaties op basis bevoegdheden Bouw en Woningtoezicht (eventueel met last tot binnentreden);
- Administratief onderzoek; op basis hiervan kan besloten worden om al dan niet vervolg werkplekcontroles/wtp's te gaan verrichten;
- Werkplekcontroles/wtp's; deze kunnen leiden tot een nadere selectie van bedrijven voor verdergaand administratief onderzoek dan wel tot een hercontrole.
- Wanneer daartoe aanleiding is vervolg strafrechtelijk onderzoek.

Projectfasen & Bevoegdheden		
tweede helft 2009 • controle huisvestingssituaties • eerste controles bedrijven, uitzendbureaus, criminele/openbare-orde locaties		eerste helft 2010 • controle bedrijven, uitzendbureaus, criminele / openbare orde locaties, • hercontroles huisvesting, bedrijven etc., met (in) directe medewerking landelijke diensten
Opsporingsbevoegdheid		
Ja	Belastingdienst	Ja
Nee	GBA	Nee
Ja	Dienst RO/VH	Ja
Ja	Brandweer	Ja
Nee/Ja	Soc. Dienst/Recherche	Nee/Ja
Ja	Arbeidsinspectie	Ja
Nee	UWV	Nee
Ja	SVB	Ja
Ja	Regiopolitie	Ja
Ja	Vreemdelingenpolitie	Ja

Rapportage en communicatie

Tussentijdse rapportage over significante afwijkingen van het project

Als er gedurende de looptijd van het project dusdanige ontwikkelingen optreden die de voortgang ervan belemmeren of vestoren wordt de LSI geïnformeerd. De projectleider beoordeelt of een dergelijke rapportage opgesteld moet worden. Naast onvoorziene omstandigheden kan zo'n moment zich voordoen aan het einde van de orientatie/analysefase; na afloop van de 1^e operationele fase (controle woonsituaties) en na afloop van de 2^e operationele fase (controle werkgevers/werkplekken).

Voortgangsrapportage

Rapportage aan LSI

Indien de operationele fase van het project langer duurt dan één jaar, stelt de projectleider een jaar na de aanvang van het project een rapportage op voor de LSI. Hierin wordt de stand van zaken weergegeven.

Rapportage ketenpartners

De projectleider maakt periodiek een kort verslag van de stand van zaken van het IT. Dit verslag stuurt hij naar de vertegenwoordigers van de deelnemende instanties in het IT. Dit verslag wordt tevens ingebracht in de reguliere RPF-vergadering.

Een voortgangsrapportage van de projectleider wordt voorzien in het 4^e kwartaal 2009. Een tweede voortgangsrapportage wordt voorzien omstreeks maart 2010.

Wanneer de go-no go beslissing in juni 2009 aanleiding vormt tot ingrijpende wijzigingen in de planning en/of opzet van het project zal daartoe eveneens een voortgangsrapportage/voorstel worden opgesteld en aan de verschillende partijen worden aangeboden. Bij geen of beperkte aanpassing volgt géén tussenrapportage in juni 2009

Eindrapportage

De projectleider stelt ten behoeve van de landelijke stuurgroep interventieteams binnen 3 maanden na afloop van het project een eindverslag op. Deze eindrapportage wordt na bespreking in VVRE en het Regionaal Platform Fraudebestrijding Noord-Holland (november 2009) aan de LSI aangeboden. Na accordering door de LSI wordt de definitieve eindrapportage aangeboden aan de deelnemende gemeenten.

Projectrisico's

Er zijn op dit moment geen concrete projectrisico's aan te geven.

Wel kan tijdens de looptijd sprake zijn van een aantal meer algemene risico's zoals: niet leveren van de toegezegde capaciteit; politieke besluitvorming die het project belemmert; automatiseringsperikelen; ongewenste aandacht van de media; vertraging bij de aanlevering van gegevens; fors gewijzigde omstandigheden m.b.t. de doelgroep. etc etc.

Bijlage 1: Wet op de Identificatieplicht, zonodig hantering van de fiscale identificatieplicht

Werknemers zijn verplicht om tijdens hun werk een identificatiebewijs bij zich te hebben en dat desgevraagd te tonen. Interventieteams controleren daarop. Zijn treden alleen dan verbaliserend op tegen het niet-naleven van die verplichting (sanctie € 50,-), wanneer blijkt dat het onmogelijk is om op andere wijze de identiteit van de persoon te achterhalen, bijv. via de werkgever. Het gaat primair om overtredingen op het terrein van belastingen, sociale zekerheid en illegale tewerkstelling en niet om het bij zich hebben/tonen van het ID.

Wanneer personen die in loondienst lijken te zijn hun identiteit niet willen bekendmaken of er een verband met bijv. een uitkeringssituatie kan bestaan, of wanneer de controle wordt gefrustreerd, kan door het interventieteam ook gebruik gemaakt worden van de speciale fiscale ID-plicht.

In de Algemene wet inzake rijksbelastingen luidt art. 47 lid 1 sub 3 “ Een ieder die de leeftijd van veertien jaar heeft bereikt, is verplicht op vordering van de inspecteur terstond een identiteitsbewijs als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de identificatieplicht ter inzage aan te bieden, indien dit van belang kan zijn voor de belastingheffing te zijnen aanzien.” Op overtreding staat een boete volgens de tweede categorie, waarvoor het maximum volgens art. 24 van het Wetboek van Strafrecht € 3.350,- bedraagt.

Het interventieteam kan die bevoegdheid toepassen. Overigens heeft alleen een (buitengewoon) opsporingsambtenaar van de Belastingdienst die bevoegdheid. In het handavingsarrangement tussen Belastingdienst en OM is vastgelegd dat jaarlijks maximaal 100 van deze omissiedelicten bij het OM kunnen worden ingediend in gevallen wanneer de verdachte weigert het transactievoorstel van de Belastingdienst te accepteren.

Hierna is opgenomen de relevante passage uit de richtlijnen van de PG's:

richtlijn van de PG's inzake de ID-plicht

3. Bijzondere wetten

De WID uit 1994 introduceerde identificatie- en verificatieverplichtingen in een aantal wetten op het gebied van de belastingheffing en de sociale zekerheid. Gaandeweg zijn daar identificatieplichten in andere wetten bij gekomen. In de Wet op de uitgebreide identificatieplicht hebben vervolgens via het nieuwe artikel 5:16a van de Algemene wet bestuursrecht ook alle toezichthouders in de zin van art. 5:11 AWB expliciet de bevoegdheid gekregen om in het kader van hun taakvervulling inzage in een identiteitsbewijs te vorderen. Het gevolg is dat het ondoenlijk is om in het kader van deze aanwijzing een volledig overzicht te geven van alle bijzondere wetten bij de handhaving waarvan de identificatieplicht in theorie een rol kan spelen. Een dergelijk overzicht zou ook weinig zinvol zijn omdat bij de handhaving van de meeste van die wetten zich geen situaties zullen voordoen waarin het aangewezen is dat de toezichthouder inzage in een identiteitsbewijs vordert.

Er zijn echter ook gevallen waarin de identificatieplicht wel degelijk een rol zal spelen bij de handhaving van bijzondere wetten.

Een voorbeeld zijn de controles op de werkplek ten behoeve van de handhaving van de Wet arbeid Vreemdelingen, de Wet op de Loonbelasting 1964 of de sociale zekerheidswetgeving. Bij dergelijke controles, die vaak plaatsvinden in het kader van gecoördineerde acties van verschillende diensten, kan het vaak noodzakelijk zijn om met zekerheid vast te stellen wat de identiteit is van de personen die ter plaatse worden aangetroffen.

Omdat het vorderen van inzage in identiteitsbewijzen met zich meebrengt dat eventueel ook dwangmiddelen worden toegepast om alsnog de identiteit te achterhalen wanneer iemand zich niet identificeert, betekent dat de betrokken diensten zich bij de meer grootscheepse operaties van tevoren van voldoende politiebijstand zouden moeten verzekeren.

Het OM zal voorts in overleg met de relevante bijzondere opsporingsdiensten, buitengewoon opsporingsambtenaren en toezichthouders moeten benadrukken dat de handhaving van de draag- en toonplicht geen doel op zich mag zijn.

Bijlage 2: LSI afwegingskader Interventieproject West Friesland.

Tabel 1: Filtercriteria

	Filtercriteria	Ja	Nee
1	Minimaal twee participerende partijen hebben belang bij het project	Ja	
2	Er is sprake van een aantoonbaar nalevingtekort	Ja	
3	Handhaving via controle is het aangewezen middel	Ja	

Indien alle filtercriteria bevestigend zijn beantwoord kan worden overgegaan tot het scoren van de prioriteitscriteria.

Tabel 2: Prioriteitscriteria

	Prioriteitscriteria	1	2	3	4
1	In welke mate is sprake van verstoring van de arbeidsmarkt		2		
2	In welke mate is sprake van maatschappelijke verstoring				4
3	In welke mate is sprake van verstoring van concurrentieverhoudingen			3	
4	Hoe groot is in financiële zin de benadeling door dan wel het voordeel voor de werkgever				4
5	In welke mate bestaat er sprake van een politiek belang			3	
	Totaalscore				16

Tabel 3: Afgeleide criteria

	Prioriteitscriteria	1	2	3	4
1	In welke mate bestaat uitzicht op verbetering van de naleving			3	
2	In welke mate is gerichte informatie beschikbaar over de doelgroep		2		
3	In welke mate bestaat draagvlak voor handhaving bij de omgeving			3	
4	Hoe hoog is de (financiële) opbrengst gerelateerd aan de inspanning			3	
	Totaalscore				11

- 1 = niet van toepassing
- 2 = enigszins van toepassing
- 3 = duidelijk van toepassing
- 4 = zeer van toepassing

