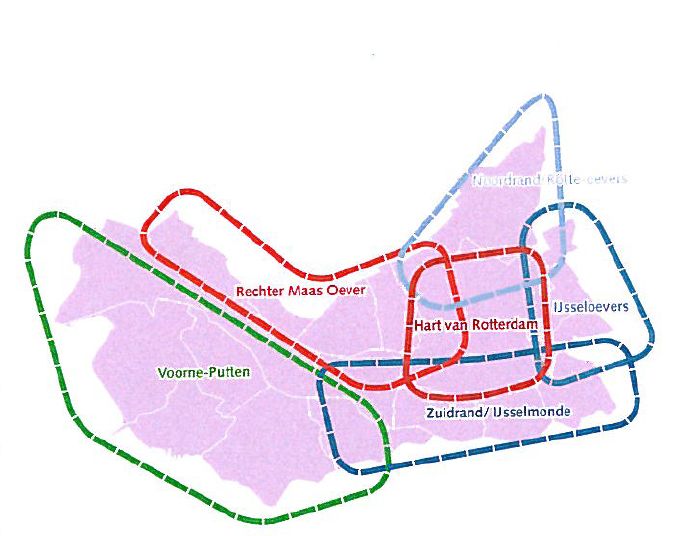
**2011**

R. Belfor

St. CMO Stimulans

17-2-2011

****

**Scan Arbeidsmigranten Stadsregio Rotterdam**

**SCAN ARBEIDSMIGRANTEN STADSREGIO ROTTERDAM**

Uitgevoerd juli 2010 – januari 2011

St. CMO Stimulans

In opdracht van de Stadsregio Rotterdam

**Voorwoord**

Uit onderzoek blijkt dat er ongeveer 5.000 tot 8.000 tijdelijke arbeidsmigranten in de stadsregio Rotterdam worden verwacht ten gevolge van hun betrokkenheid bij de aanleg van Maasvlakte II, werkzaamheden op Maasvlakte I (plantstops) en de verbreding van de A15. De piek wordt verwacht in 2014. Op verzoek van de gemeenten op Voorne Putten heeft de stadsregio Rotterdam middels een regiobrede ambtelijke bijeenkomst onderzocht of de stadsregio een bijdrage kan leveren aan het verbeteren van de gebrekkige regie bij het huisvesten van de groeiende groep tijdelijke werknemers.

De stadsregio Rotterdam heeft CMO Stimulans gevraagd om te onderzoeken op welke wijze advies en ondersteuning geboden kan worden bij de opgave die de stadsregio Rotterdam zichzelf gesteld heeft. Centraal staan good practices in Nederland waarbij gekeken wordt naar afspraken rond leefbaarheid die gemeenten en marktpartijen in Nederland bij elkaar brengen. Leren van anderen en inzet van bestaande kennis en ervaring is daarbij van belang.

Het onderzoek is in de vorm van een scan uitgevoerd. De uitkomsten van de scan zijn vastgelegd in dit rapport en het wordt overdragen aan de Stadsregio Rotterdam.

In dit rapport staan een aantal vragen centraal. Deze vragen zijn:

* Wat is het sociaal-economisch profiel van de arbeidsmigranten?
* Welke positieve voorbeelden (good practices) zijn te vinden t.a.v. de huisvesting en leefbaarheid?
* Hoe is de samenwerking geregeld tussen uitzendbureaus, huisvesters en gemeenten en welke afspraken gelden er?
* Hoe wordt erop toegezien dat deze samenwerkingspartners gemaakte afspraken ook nakomen?
* Hoe worden aspecten rondom leefbaarheid gezamenlijk aangepakt?
* Welke positieve voorbeelden (good practices) zijn er in het land?
* Welke zijn de (minimale) leefbaarheid eisen die gesteld worden?
* Als gekeken wordt naar de gevolgen voor de leefbaarheid: welke verschillen zijn er tussen de stedelijke, landelijke en suburbane gebieden?
* Wat zijn de successen en de knelpunten die in andere projecten in en buiten de stadsregio Rotterdam?

Genomen stappen zijn***.***

* Literatuuronderzoek naar bestaande ervaringen binnen de Stadsregio Rotterdam.
* Meenemen van de uitkomsten van het onderzoek naar Arbeidsmigranten in Schiedam dat geresulteerd heeft in het rapport “Poolshoogte nemen in Schiedam”. *(CMO Stimulans, 2009)*

### Daarnaast is het bronnenonderzoek aangevuld met informatie uit (telefonische) interviews o.a. marktpartij als United Homes, PPS, een bezoek aan Hotel at Work en Gemeente Vlaardingen.

**Bijsluiter**

Het rapport Scan Arbeidsmigranten in de Stadsregio Rotterdam is een zakelijke en objectieve weergave van de resultaten van de scan die is uitgevoerd. Persoonlijke voorkeuren hebben geen rol gespeeld bij de keuze van de good practices

die in document behandeld worden.

Het doel is om periodiek om de Scan Arbeidsmigranten te herhalen en aan te vullen. Zo kan periodiek een actueel beeld gepresenteerd worden van de good practices die kunnen inspireren. Deze vervolgstappen vallen onder verantwoordelijkheid van de opdrachtgever stadsregio Rotterdam.

Inhoudsopgave

1.Inleiding5

1.1. Ontwikkeling van de Stadsregio Rotterdam5

1.2. Arbeidsmigranten in de Stadsregio Rotterdam7

1.3. De huidige huisvestingssituatie8

1.4. De huisvesting van de arbeidsmigranten9

1.5. Aanvullende adviezen11

1.6. Tenslotte12

2 .De arbeidsmigrant nader bekeken13

2.1. Het profiel van de arbeidsmigranten13

2.2. Informeren, inburgeren en begeleiden van arbeidsmigranten15

2.3. Tijdelijk - of (semi)permanent verblijf20

3. De huisvesting van de arbeidsmigranten de good practices23

3.1. (Groot)Stedelijke gebieden24

a. BOX 1. Diemen 24

b. BOX 2. United Homes (PPS) 27

c. BOX 3. Woonhotels 28

3.2. Suburbane gebieden29

a. BOX 4. Regio Westland 29

b. BOX 5.Westelijk Noord Brabant 31

3.3. Landelijke gebieden34

a. BOX 6 Eemsmond Energy Village 34

b. BOX 7. In de Stadsregio Rotterdam, de Maasvlakte 36

4. Successen en Knelpunten37

4.1 Successen: op naar samenwerking38

a. BOX 8.Samenwerking tussen uitzendbranche en gemeenten 38

b. BOX 9. Convenant tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten etc. Rotterdam39

c. BOX 10. Samenwerking tussen (regio)gemeenten41

4.2 Tips en aanbevelingen op een rij42

5. Literatuur en websites44

Bijlage 1. SKIA voorwaarden45

Bijlage 2. De Poolse Wacht in Vlaardingen47

Bijlage 3. Probleemwijken blij met Poolse immigranten48

1. **Inleiding**

Immigratie in Europa[[1]](#footnote-1) is van alle tijden. Europa kent een zeer mobiele bevolking en veel mensen verhuizen van een gebied met een slecht presterende economie naar een regio waar het economisch beter gaat.

Al in de zeventiende eeuw werkte Nederland als een magneet op honderdduizenden arme, jonge buitenlanders en zij kwamen er te werken als landarbeider, zeeman of soldaat. Zo werkte het Verenigde Oost-Indische Compagnie, het VOC, met bijna een half miljoen buitenlanders.

Nederland staat steeds afwijzend over de toelating van arbeidsmigranten in Nederland. De gedachte erachter is dat werkelozen minder kansen hebben op een baan aangezien de arbeidsmigranten die arbeidsplaatsen bezetten. Deze gedachte is gebleken niet realistisch te zijn aangezien de bevolking van een land nooit volledig de arbeidsmarkt van dat land kan voorzien. Werkelozen kunnen vaak onvoldoende specialistische vacatures vervullen en zijn daarnaast minder geneigd om lager betaalde banen te accepteren.

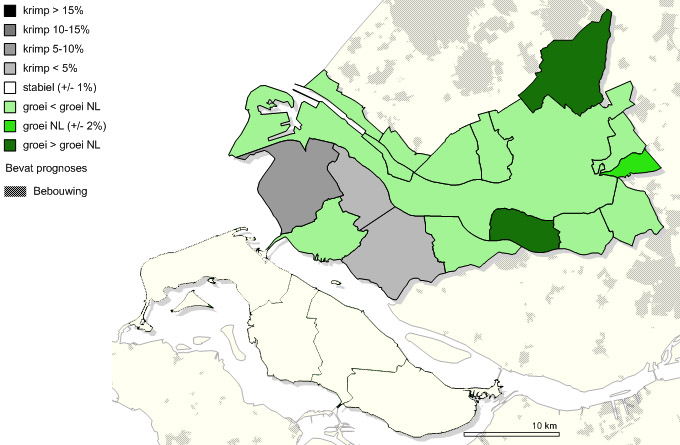
Arbeidsmigranten vervullen vaak tekorten die niet door de werkelozen van het ontvangende land opgevangen kunnen worden.

Nederland heeft de laatste jaren te maken met een krimpende bevolking en immigranten dragen bij stabiliteit c.q. groei van de Nederlandse bevolking. Door de vergrijzing zal de arbeidsparticipatie afnemen. Nederland heeft deze arbeidsmigranten nodig.

* 1. **Ontwikkeling van de stadsregio Rotterdam**

Voor de stadsregio Rotterdam is er zelfs een afname van de bevolking te zien.

De bevolkingsontwikkeling van de laatste jaren laat zien waarom. Van 2004 tot en met 2006 nam de omvang van de bevolking af, in totaal met meer dan elfduizend mensen. De bevolkingskrimp viel samen met een negatief buitenlands migratiesaldo: er vertrokken meer regiobewoners naar het buitenland dan dat mensen zich vanuit het buitenland in de regio vestigden. In 2005 betrof het hier per saldo om -5.200 mensen. Het binnenlands migratiesaldo is al veel langer negatief, in 2005 werd het dieptepunt bereikt van -4.200 mensen. Voor de concurrentiepositie van de regio is dat een alarmerend gegeven: te veel vooral financieel draagkrachtige regiobewoners zijn naar een plek buiten de regio uitgeweken om hun woonsituatie te verbeteren, en andersom dachten te weinig mensen hun woonsituatie te verbeteren door naar de regio Rotterdam toe te verhuizen.



Prognose huishoudens totaal 2008-2025 (bron: ABF Research – Primos prognose 2009)

De prognose voor de periode tot 2025 laat zien dat als er niets gebeurt, dit proces zich zal voortzetten. Het binnenlands migratiesaldo blijft negatief. De totale bevolkingsomvang blijft in deze prognose rond de nullijn schommelen. Hoe de totale bevolkingsomvang zich feitelijk zal ontwikkelen, hangt sterk af van het buitenlands migratiesaldo, een zeer onzekere factor die vooral wordt bepaald door internationale ontwikkelingen en nationaal beleid. Gemeenten en stadsregio hebben daar relatief weinig invloed op.

Het woningbouwbeleid kan wel het binnenlands migratiesaldo bijbuigen. Dat is belangrijk, niet alleen om de bevolkingsomvang op peil te houden, maar ook omdat dit binnenlandse migratiesaldo een goede graadmeter is voor de kwaliteit van wonen in de regio. Zo draagt het woningbouwbeleid bij aan de sociaaleconomische ontwikkeling.



Met het Ruimtelijk Plan Regio Rotterdam (RR2020) uit 2005 hebben de provincie Zuid-Holland en de stadsregio Rotterdam een woningbouwbeleid met dit doel ingezet. Het saldo in de binnenlandse migratie in 2008 en 2009, beide rond nul, laat zien dat dit beleid resultaat heeft. Maar, zeker in het licht van de economische crisis die in diezelfde periode uitbrak, is het nog niet voldoende. Het is van belang om dat beleid kracht bij te zetten. Dat gebeurt in dit Verstedelijkingsscenario en de verstedelijkingsafspraken die daaruit worden afgeleid.

* 1. **Arbeidsmigranten in de stadsregio Rotterdam**

Uit onderzoek van de verkeersonderneming onder het bedrijfsleven blijkt dat er ongeveer 5.000 tot 8.000 tijdelijke arbeidsmigranten in onze regio worden verwacht ten gevolge van hun betrokkenheid bij de aanleg van Maasvlakte II, werkzaamheden op Maasvlakte I (plantstops) en de verbreding van de A15. De piek wordt verwacht in 2014.

Uit onderzoek van het ministerie VROM/WWI, dat in juni 2010 is verschenen, blijkt dat de stroom van tijdelijke arbeidsmigratie tot 2040 steeds verder zal toenemen.

Deze toename geldt ook voor de regio Rotterdam.

De aanleg van Maasvlakte II betekent een forse uitbreiding van het bestaande areaal en er is in steeds sterkere mate sprake van een flexibele schil van werknemers in de reguliere bedrijfsvoering in de haven.

Nederland - en dus ook de Stadsregio Rotterdam - zal dus structureel rekening moeten houden met de instroom van arbeidsmigranten. Dit heeft zijn weerslag op het huisvestingsbeleid waarbij er rekening gehouden moet worden met de huisvesting van deze doelgroep.

In het plan van Aanpak huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden -en Oost- Europa d.d. juni 2010 (ministerie van VROM) wordt vermeldt dat er in zekere zin sprake is van een soort permanente tijdelijkheid waarbij er steeds wisselende groepen arbeidsmigranten gehuisvest moeten worden.

Daarbij is het van ondergeschikt belang of deze nu tijdelijk of permanent in Nederland gevestigd zullen zijn. Het is dus zaak om daarop vooruitlopend de huisvesting van arbeidsmigranten op een goede en efficiënte manier te regelen. Dat betekent dat werkgevers, huisvesters en gemeenten de handen ineen moeten slaan om gezamenlijk structurele oplossingen te zoeken voor een behoefte die allesbehalve tijdelijk is.

De baten zullen zijn voor de arbeidsmigranten, de woonomgeving en de betreffende regio.

* 1. **De huidige huisvestingssituatie**

Veel arbeidsmigranten werken via een uitzendbureau en deze zorgt veelal voor de opvang en huisvesting van de eigen medewerkers. Het overheersende beeld in de media is dat de arbeidsmigranten opeen gepropt en onder slechte omstandigheden wonen.

Veel arbeidsmigranten worden gehuisvest in woonhuizen in woonwijken in grote steden.

Daarnaast worden arbeidersmigranten gehuisvest in voormalige kloosters, oude asielzoekerscentra, pensions en kantoorpanden die zijn omgebouwd tot bijv. Polenhotels.

Op de derde plaats zijn bungalows en caravan op vakantieparken en campings.

Tenslotte zijn er werkgevers uit m.n. de agrarische sector die arbeidsmigranten huisvesten op het eigen terrein.

Steeds meer is de praktijk dat werkgevers de huisvesting uitbesteden aan specialisten die zich voornamelijk bezighouden met het huisvesten van speciale groepen en de regelgeving daaromtrent.

De speciale groepen zijn studenten en daklozen waarbij er gebruik gemaakt wordt van de unitbouw. Dit concept wordt door diverse huisvesters toegepast in gebieden die minder dicht bevolkt zijn

De praktijk laat zien dat de huisvesting van arbeidsmigranten vaak veel te wensen overlaat. De diverse excessen die de media halen spreken ook voor zich zoals de zaak van de kroepoekbakkers van Den Haag die in juli 2009 middels een inval van de SIOD aan het licht kwam. (Bron: NRC Handelsblad)

De situatie wordt in het RISBO Rapport als volgt weergegeven: het merendeel van de migranten woont in een kamer (42%) of in een zelfstandige woonruimte (38%). Slechts een klein deel woont in een voorziening (bv pension) die gericht is op wat zij zoeken: tijdelijk verblijf. De meesten verblijven in het westen en het zuiden van het land.

Voor zover arbeidsmigranten in de grote steden wonen, wonen zij in wijken waar de huren het laagst en de woningen van slechte kwaliteit zijn. Het gaat om de z.g. krachtwijken.

Uit de gesprekken met bewoners en met Midden en Oost Europeanen blijkt dat overbewoning en regelmatige roulatie van de bewoners leiden tot grote overlast (lawaai, vuilnis, stank, parkeerdruk). Er is in deze wijken sprake van een neerwaartse spiraal waarin oorspronkelijke bewoners wegtrekken en de - inmiddels vrijwel onverkoopbare - woningen worden opgekocht door uitzendbureaus en huisjesmelkers voor verhuur aan MOE-landers. De wijkbewoners voelen zich in de steek gelaten door de gemeente, die volgens hen onvoldoende optreedt tegen de huisjesmelkers.

De gemeenten geven daarnaast aan dat de handhaving van de huisvestingsregels voor een flink deel beslag legt op de handhavingcapaciteit. De betreffende gemeenten zullen enkele scherpe keuzen moeten maken om de huisvestingproblematiek aan te pakken en zelf proactief/preventief in te spelen op de huisvestingsbehoefte van de arbeidsmigranten in betreffende gemeenten.

* 1. **De huisvesting van de arbeidsmigranten**

De arbeidsmigrant die op eigen gelegenheid naar Nederland komt, is zelf verantwoordelijk voor zijn huisvesting. Als de werkgever de migrant in zijn thuisland werft om ze in Nederland te laten werken, heeft de werkgever de *morele* verantwoordelijkheid goede huisvesting te organiseren. Bij uitzendkrachten is het uitzendbureau de werkgever.

De VROM heeft in samenwerking met het VNG en de VIA een handreiking samengesteld waarbij een aantal basisvoorwaarden worden gesteld om de huisvesting van arbeidsmigranten adequaat te regelen.

Bij goede huisvesting worden gedacht aan:

* voldoende oppervlak per werknemer met enige privacy. SKIA[[2]](#footnote-2) stelt dat bij het huisvesten van meer dan twee personen per kamer alle kamergenoten hiermee moeten instemmen;
* adequate keuken en sanitaire voorzieningen. SKIA vraagt minimaal een toilet en een douche per acht personen;
* bij grotere groepen is een ‘huiskamer’ of ontspanningsruimte aan te bevelen;
* een redelijke vergoeding voor woonkosten (huur, schoonmaak, servicekosten, gas, water, beheer enzovoort);
* dagelijks beheer met goede afspraken ter voorkoming van overlast voor omwonenden;
* de uitzendorganisatie houdt een actueel overzicht van locaties en bewoners bij;
* (brand)veiligheid is geregeld conform de wettelijke voorschriften, er is bijv. een gebruiksvergunning, of er is sprake van een melding, er zijn zaken geregeld als inspectierapporten en aanwezigheid van blusmiddelen, toegankelijke vluchtroutes;
* een handboek huis- en leefregels, ook in de taal van het land van herkomst, duidelijke plaats voor alarmnummers;

Deze lijst zou beschouwd kunnen worden als een basis voor het vaststellen van minimale leefbaarheidseisen voor locaties en de omgeving.

Verder zijn de rollen van werkgevers, huisvesters en gemeenten onder de loep genomen.VROM heeft in samenwerking met het VNG en de VIA een wijzer samengesteld waarbij een aantal stappen geformuleerd zijn die van belang zijn bij de samenwerking van de partijen.

Deze wijzer laat zien welke twaalf stappen onderscheiden kunnen worden in veel voorkomende praktijksituaties. Zo kunnen partijen succesvol met elkaar aan de slag. **het proces Rol private partijen**

**Tabel 1. De wijzer voor gemeenten/provincies en Werkgevers en huisvesters**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Ankers in het proces | Rol Private partijen  Werkgevers/huisvesters | | Rol overheden  Gemeenten, provincies |
| 1. Neem signalen  serieus | Werkgevers werven actief tijdelijk personeel in EU-landen, met name in Polen. Niet altijd is onderdak goed geregeld. | | Gemeenten krijgen meldingen van overlast, of over brandgevaarlijke situaties. |
| 2. Identificeer de  behoefte en stel een  plan van aanpak op | Werkgevers hebben een vrij goed beeld van de behoefte aan huisvesting. Dat blijkt onder andere uit de investeringen die zij bereid zijn te doen. | | Gemeenten proberen een beeld te krijgen van de omvang van de behoefte aan huisvesting; de gemeente bepaalt welke vormen van huisvesting zij wil faciliteren en welke handhaving nodig is. |
| 3. Pak misstanden aan | Private partijen leven regels na, brancheorganisaties doen aan zelfregulering | | Gemeenten grijpen onmiddellijk in bij gevaarlijke situaties. Bij overige overtredingen kan de gemeente  gelegenheid bieden tot verbetering. |
| 4. Bepaal je speelruimte |  | | De bebouwde kom, de rand of het buitengebied bieden  mogelijkheden voor (grootschalige) huisvesting. De randen van woongebieden, bedrijventerreinen en  braakliggend terrein blijken het meest geschikt. |
| 5. Zoek partners | Publieke en private partijen communiceren over de omvang van de behoefte en over welke huisvesting gewenst is. In diverse regio’s worden afspraken gemaakt in de vorm van een convenant. Bij voorkeur zijn meerdere gemeenten bij het convenant betrokken, zodat er afstemming is over handhaving en het realiseren van nieuwe capaciteit. | | |
| 6. Bedenk oplossingen  en faciliteer die | Werkgevers zorgen ervoor dat bestaande huisvesting (in woningen bijvoorbeeld) aan regelgeving voldoet.  Werkgevers en andere private partijen nemen initiatief voor (grootschalige) logiesvoorzieningen. | Gemeenten maken duidelijk waar bestaande huisvesting aan moet voldoen (brandwerende voorzieningen bijvoorbeeld).  Zij maken ook duidelijk waar grootschalige voorzieningen gewenst zijn en kunnen meedenken bij het zoeken naar een locatie. | |
| 7. Let op vergunningen  en procedures | De private partij koopt of huurt bouwgrond of een pand en vraagt zo nodig een bouwvergunning aan. Ook kunnen vergunningen in het kader van onder andere de Huisvestingswet of de Woningwet nodig zijn. | Voor nieuwe logiesgebouwen of voor verbouw van panden is vaak een (tijdelijke) wijziging van het bestemmingsplan nodig.  Gemeenten overleggen hierover met de provincie.  Provincie stelt planologische kaders vast in het streekplan (met name voor het buitengebied van belang) | |
| 8. Communiceer met de omgeving | De private partij laat aan omwonenden weten waar ze met eventuele klachten terecht kunnen. | Gemeente communiceert met omwonenden en handelt eventuele beroeps- en bezwaarprocedures af. | |
| 9. Realiseer de huisvesting | Private partijen (ver)bouwen, financieren en bereiden de exploitatie voor. Dit is steeds vaker een samenwerking van meerdere partijen (zie kader 2d). |  | |
| 10. Organiseer het  beheer | Private partij verzorgt dagelijks beheer en is aanspreekpunt voor omgeving. Private partij zet zich in voor goede verhoudingen met omwonenden en voor een beter imago van arbeidsmigranten. | Bij overlast kunnen omwonenden ook bij gemeente terecht. Gemeente zet zich in voor beter imago van arbeidsmigranten in het algemeen en voor meer contact tussen bevolkingsgroepen. | |
| 11. Begeleid de  arbeidsmigranten | Werknemers worden wegwijs gemaakt (huisregels,gedragsregels omgeving). Bij grotere logiesgebouwen worden winkels en voorzieningen gerealiseerd. | Gemeenten helpen bij het wegwijs maken in de Nederlandse samenleving en geven advies bij problemen, soms in samenwerking met organisaties. | |
| 12. Bepaal het effect en identificeer opnieuw  de behoefte | Het realiseren van één of twee logiesgebouwen volstaat meestal niet om in de huisvestingsvraag te voorzien. Blijvende samenwerking van publieke en private partijen is nodig om de ontwikkeling van de vraag naar huisvesting goed in te schatten en om hierin te voorzien met voldoende investeringen en planologische mogelijkheden. Pro-actief handelen is nodig bij (aankomende) pieken in tijdelijke arbeid, maar ook bij een eventuele dip in de huisvestingsvraag. Dan kunnen de gebouwen voor andere doelgroepen worden ingezet. | | |

**provincies**

* 1. **Aanvullende adviezen**

**Structureel aanbod voor arbeidsmigranten.**

Soms is snel handelen noodzakelijk om een acuut huisvestingsprobleem snel op te lossen. Tijdelijke maatregelen kunnen dan van pas komen. Denk daarbij aan piekbelastingen en echte seizoensarbeid. Het is echter een klein deel van de markt die op deze wijze gereguleerd is. Sectoren als metaal bouw en transport hebben jaarrond arbeidskrachten nodig en daar zal een structurele oplossing meer op zijn plaats zijn.

Een structurele oplossing zal het gewenste doel moeten zijn. Het gaat immers om een fenomeen en dit komt uiteindelijk ten goede aan de individuele arbeidsmigrant.

**Werkgevers zijn gebaat bij goede afspraken met de gemeente.**

Een grote werkgever of corporatie, werkzaam binnen een bepaalde gemeente, heeft belang bij een goede verstandhouding met de gemeente en is vaak bereid samen te werken. Zeker wanneer er niet enkel wordt ingezet op pure handhaving, maar ook wordt gezocht naar alternatieve, goedkope, veilige en legale huisvestingsmogelijkheden voor arbeidsmigranten. Gemeenten en werkgevers zijn dus allebei gebaat bij goede samenwerking.

**De omvang in kaart brengen**

Werkgevers met huisvestingsplannen hebben er belang bij een zo vroeg mogelijk contact met de gemeente zodat bepaald kan worden wat er op welke plek mogelijk is. De gemeente wil op haar beurt weten om hoeveel arbeidsmigranten het gaat en hoelang het verblijf of de toestroom van gaat duren. Deze informatie kan door de betrokken werkgevers verschaft worden aangezien die nauw betrokken zijn bij de werving en plaatsing van arbeidsmigranten.

Exacte informatie is echter niet verkrijgbaar en geadviseerd wordt om daar niet op blind te staren en veel tijd daarmee te verliezen. Dit gaat ten koste van het proces.

De volgende bronnen verschaffen informatie over het aantal arbeidsmigranten in een gemeente.

* De belastingdienst levert op verzoek van een gemeente de opgegeven verblijfadressen van arbeidsmigranten die een burgerservicenummer (sofinummer) hebben aangevraagd. De arbeidsmigranten verstrekken die gegevens vrijwillig.
* Van arbeidsmigranten die zich inschrijven bij de gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens (GBA), is de verblijfplaats natuurlijk ook bekend. Het percentage dat zich inschrijft bij de GBA is laag, omdat veel arbeidsmigranten doorgaans relatief korte tijd in Nederland verblijven, of de GBA-regels niet kennen. Vanwege het vrij van werkverkeer hoeven zijn bijv. Polen niet verplicht zich aan te melden.

De Poolse ambassade en de informatielijnen[[3]](#footnote-3) voor Polen stimuleren Poolse arbeidsmigranten om zich aan te melden bij de gemeente.

* Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft de wettelijke plicht (Suwibesluit, artikel 5.10 lid 2) op verzoek een gemeente de verblijfsadressen van arbeidsmigranten met een tewerkstellingsvergunning te leveren.

De werkgever is verplicht een verblijfadres in Nederland op te geven. Dit betreft Roemenen, Bulgaren en andere groepen buiten de EU, maar geen andere Oost-Europese arbeidsmigranten, zoals Polen!

* De Arbeidsinspectie levert huisvestingsgegevens aan de VROM-Inspectie, die deze periodiek doorgeeft aan de gemeente. Mogelijke misstanden qua huisvesting geeft de VROM-Inspectie onmiddellijk door aan de gemeenten waar het speelt.

De gegevens van deze vier bronnen kunnen verschuiven aangezien het verloop van de arbeidsmigranten groot is. De gegevens zijn aan te vullen door:

* te informeren bij corporaties over al dan niet legaal gebruik van woningen door arbeidsmigranten;
* te informeren bij lokale/regionale werkgevers waar zij de arbeidsmigranten huisvesten.

Woningbouwcorporaties en uitzendbureaus komen meestal direct met de arbeidmigranten in aanraking en zij kunnen zeer waardevolle informatie beschikbaar stellen.

* 1. **Tenslotte**

Het is zaak om te streven naar een structurele samenwerking tussen gemeenten, werkgevers/uitzendbureaus en huisvesters.

In veel gemeenten zijn er bestuurlijke maatregelen ingesteld om de problematiek rondom de huisvesting van arbeidsmigranten aan te pakken. Daarbij kan gedacht worden aan maatregelen tegen overbewoning en overlast. Daarnaast is in vele gemeenten een projectgroep en/of een interventiegroep ingesteld om de problematiek rondom de Midden en Oost-Europese migranten op (deel)gemeentelijk niveau aan te pakken.

De interventies zijn eerder fenomenen die aan de achterkant de problematiek aanpakken.

Het lijkt belangrijk om aan de voorkant het vraagstuk rondom de huisvesting van arbeidmigranten op te pakken. Anticiperend op de verwachte stroom arbeidsmigranten oplossingen aandragen lijkt het devies te zijn. Door deze aanpak kan beter onderzocht en nagedacht worden over de gevolgen voor de leefbaarheid van de (toekomstige) vestigingslocatie. Het is echter ook belangrijk om te kijken naar de gevolgen voor de omgeving en bewoners in dorp, wijk of stad van de beoogde vestigingslocatie. Bovenal is ook van belang om de gevolgen voor de arbeidsmigranten zelf in kaart te brengen.

Ondanks de vele problemen die er zijn ten aanzien van huisvesting van arbeidsmigranten zijn er diverse goede initiatieven gestart. Deze kunnen als positieve voorbeelden z.g. good practices dienen voor andere gemeenten en huisvesters in Nederland en in de regio.

1. **De arbeidsmigrant nader bekeken.**
   1. **Het profiel van de arbeidsmigranten**

De arbeidsmigranten hebben diverse achtergronden. Deze zijn: Polen Esten, Letten, Litouwers, Slowaken, Hongaren, Tsjechen, Slovenen, Bulgaren en Roemenen. In het zuiden van het Land vestigen zich ook andere groepen arbeidsmigrant: Duitsers, Spanjaarden, Portugezen, Russen en Chinezen. Dit geldt deels ook voor de Stadsregio Rotterdam. Verder is in dit verband rekening te houden met vluchtelingen uit: Somalië, Burundi, Irak, Kongo en Afghanistan.

De afgelopen jaren komt de instroom van arbeidsmigranten vooral uit Midden- en Oost-Europese (MOE) landen. West-Polen (Duits-georiënteerd) en Oost-Polen (Russisch-georiënteerd). Hongaren, Oostenrijkers, Kroaten, Roemenen, Italianen, Portugezen, Engelsen, Ieren, Japanners, Duitsers[[4]](#footnote-4).

Het soort werk dat deze arbeidsmigranten verrichten is zeer divers, van seizoensarbeid tot het jaar rond; van de agrarische sector tot de industrie, bouw, logistiek, dienstverlening en bouw en civiele specialisten.

De arbeidsmigranten kunnen verdeeld worden in 5 groepen[[5]](#footnote-5)

**Seizoensmigranten / circulaire migranten**

1. Medewerkers in dienst van een uitzendbureau dat hen onderbrengt bij andere Nederlandse bedrijven met welke zij samenwerken. Deze groep is de grootste groep. Het overgrote deel van de in ons land verblijvende Polen, Bulgaren en Roemenen heeft een contract met een uitzendbureau waarbij vervoer en huisvesting voor hen wordt geregeld.

**Transnationale migranten**

1. Medewerkers in dienst bij een bedrijf in het land van herkomst, dat een contract heeft getekend voor werkzaamheden bij een Nederlands bedrijf. Deze groep arbeidmigranten verblijft in (woon)hotels of gehuurde kamers.

**Kennis - en vestigingsmigranten**

1. Medewerkers die direct in dienst zijn van Nederlandse bedrijven (zonder de assistentie van uitzendbureaus). Deze groep is aanzienlijk kleiner dan de andere. Dit zijn voornamelijk mensen die gericht zijn op een langer of permanent verblijf in Nederland. Deze groepen verblijven in zelfstandige (semi-)permanente woonhuizen en appartementen.

**Footloose migranten**:

1. Zelfstandigen zonder personeel (zgn. ZZP’ers) die op eigen gelegenheid naar Nederland komen en veelal in de bouw werkzaam zijn. Deze groep is lastig in beeld te krijgen. Mogelijk is het beeld vaag doordat er juist bij deze groep sprake zou kunnen zijn van grijs of zwart werk.
2. Verder is in de laatste tijd steeds meer sprake van een groep arbeidsmigranten die na een periode ven arbeid werkeloos raken. Dit zijn de migranten Met het verlies van de baan wordt de gehuurde huisvesting duur of onbetaalbaar. Leden van deze subgroep arbeidsmigranten kiezen ervoor om onderdak te zoeken bij de maatschappelijke opvang/ opvang voor dak en thuislozen.

Ten aanvulling wordt vermeld dat een deel van de arbeidsmigranten niet of nauwelijks in beeld te brengen is. Sinds 1 januari 2007 vrij van werkverkeer van kracht is voor met name de Polen. Deze arbeidsmigranten hoeven zich niet aan het melden bij de gemeente en bij Immigratie en Naturalisatiedienst als zij korter dan drie maanden in Nederland verblijven.

Arbeidsmigranten die afkomstig zijn uit de EU landen en langer dan drie in Nederland verblijven, hoeven weliswaar geen verblijfsvergunning aan te vragen maar moeten zich bij het EU-loket van het IND melden.

Door deze regelingen blijven vermoedelijk grote groepen buiten het zicht van overheid en het rijk. Dit geldt met name voor de groepen genoemd onder d en e.

Het niveau van opleiding van de arbeidsmigranten is deels bekend. Onder de arbeidsmigranten die afkomstig zijn uit Midden en Oost-Europa is een profiel gemaakt.

Het RISBO heeft in 2009[[6]](#footnote-6) een vervolgonderzoek gedaan naar deze (sub)groep en daarbij kwam het volgende beeld naar voren:

* De helft van de respondenten heeft een opleiding vergelijkbaar met havo, vwo en mbo.
* Bijna een kwart heeft een opleiding vergelijkbaar met het vmbo.
* Een vijfde deel heeft een opleiding gevolgd op hbo - of universitair niveau.

Daarmee is deze doelgroep iets lager opgeleid dan de autochtone Nederlanders maar weer hoger dan andere allochtone groepen zoals Turken en Marokkanen.

Recente ontwikkelingen

De arbeidsmigranten werken in toenemende mate als zelfstandigen zonder personeel (ZZP-er). Vaak zijn ze inzetbaar als multi-inzetbare (veelal zwartwerkende) klusjesman of automonteur. Er is echter ook een ontwikkeling te zien waarbij de arbeidmigranten dienstverlenende beroepen uitoefenen zoals kapper. Verder is een toenemend aantal hogeropgeleide arbeidsmigranten die functies midden – hoog kader. Daarbij kan gedacht worden aan ingenieurs, architecten en managers die ingezet worden bij bijvoorbeeld de bouw in havengebieden zoals de Maasvlakte II.

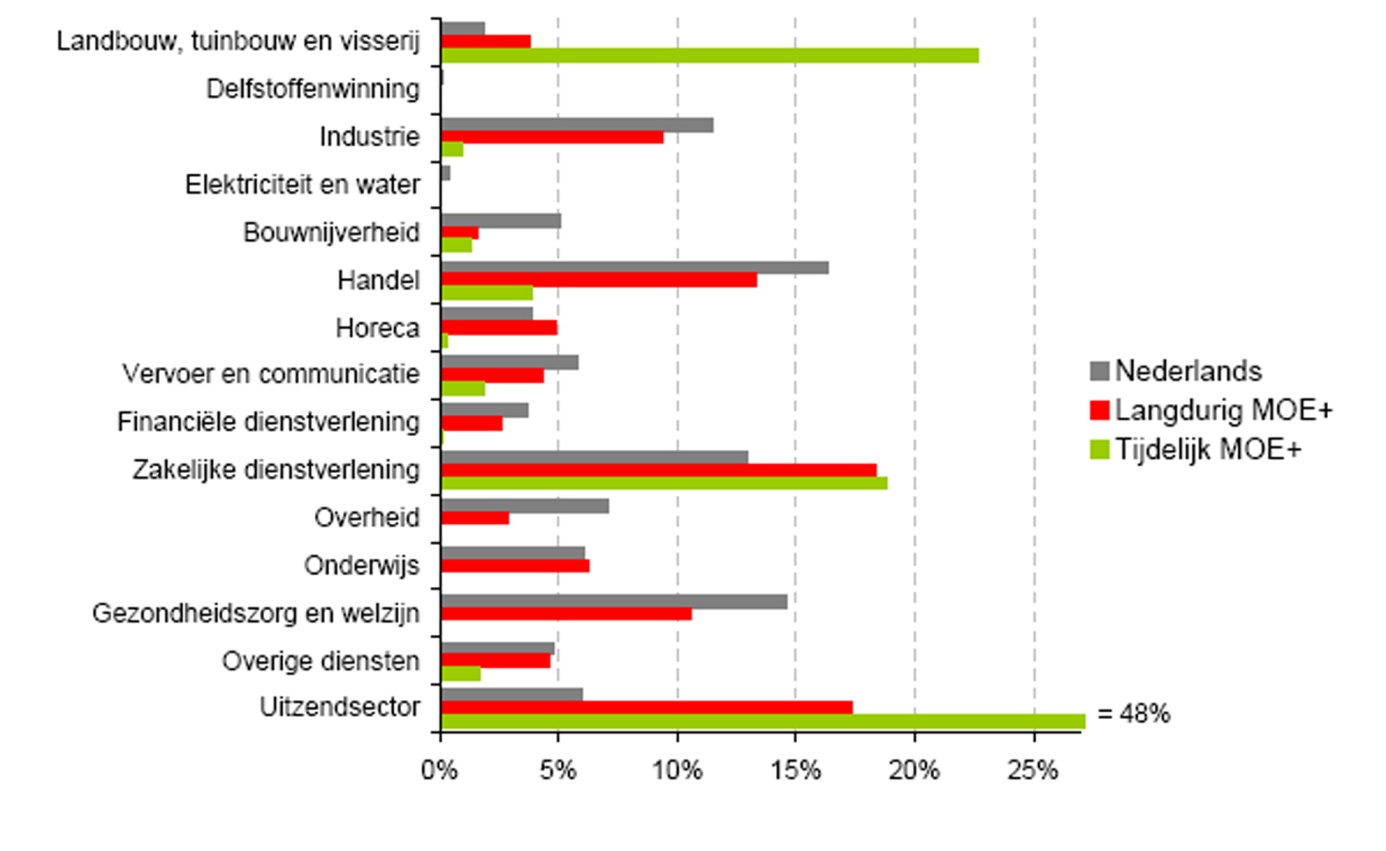
Het gaat niet alleen om mannen maar ook in toenemende mate om vrouwen.

Zo waren Bulgaren en Roemenen volgens cijfers van de Kamer van Koophandel in 2007 de snelst groeiende groep zelfstandige ondernemers in Nederland, ca 45%. Van deze groep zelfstandige ondernemers is 63% vrouw; 95% van deze vrouwen schreef zich in als kapster of als schoonheidsspecialiste.[[7]](#footnote-7)

De omzet van de uitzendorganisaties groeide enorm in de afgelopen jaren. Maar deze uitzendorganisaties zijn vaak niet gecertificeerd volgens de SKIA-voorwaarden. Dit certificaat stelt eisen aan de uitzendorganisaties waaraan zij moeten voldoen ten behoud van de onderneming en ten goede van de arbeidsmigranten.

Ter illustratie is een overzicht te zien van verdeling van de arbeidsmigranten naar de sectoren waarin zij werkzaam zijn. In dit geval is het gericht op de grootste groep die afkomstig is uit Midden en Oost-Europa.

**Figuur 1. Verdeling werknemers naar bedrijfssector**



Bron: De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenie, SEO 2008)

Figuur 1. geeft de verschillen weer in de bedrijfssectoren tussen Nederlanders, langdurig verblijvende MOE-landers in Nederland en tijdelijk verblijvende MOE-landers in Nederland.

De bijdrage van arbeidsmigranten aan de Nederlandse economie is onmisbaar. Het is van groot belang deze nieuwkomers een plek te geven in de samenleving. Voor de arbeidsmigranten zelf, maar ook voor hun omgeving is het belangrijk dat de huisvesting goed wordt geregeld.

* 1. **Informeren, inburgeren en begeleiden van arbeidsmigranten**

Gemeenten, werkgevers, huisvesters moeten zorg dragen voor het regelen van alle wettelijke aspecten rondom de huisvesting van migranten. De informatievoorziening aan de arbeidsmigranten is een belangrijk aspect. Daarnaast staat het zo goed mogelijk (laten) inburgeren van de arbeidsmigranten centraal. Het is belangrijk om de noden en behoeften van de doelgroep in kaart te brengen. Daarbij is het aan te bevelen om met intermediairen te spreken maar ook de arbeidsmigranten zelf aan het woord te laten.

In de afgelopen 4 jaar zijn vaker onderzoeken gedaan over de doelgroep. Diverse conferenties, expertmeetings en workshops zijn gewijd aan het fenomeen van de arbeidsmigrant in Nederland. In het begin viel het op dat er steeds *over* de doelgroep wordt gesproken en niet *met* de doelgroep, de arbeidsmigranten zelf. Inmiddels zijn er ook in de stadsregio Rotterdam diverse onderzoeken gedaan waarbij de arbeidsmigranten zelf aan het woord zijn gekomen.

Het is bekend dat veel arbeidmigranten in benarde werk – en woonsituaties verkeren. Bij diverse onderzoeken is naar voren gekomen dat veel arbeidmigranten niet mee willen werken aan onderzoeken uit angst voor (mogelijke) represailles van (meestal) malafide uitzendbureaus / werkgevers. Desondanks zijn er (kleine) successen te noemen waarbij de arbeidsmigranten zelf aan het woord gekomen zijn. Voorbeelden zijn *“Polen in Nederland, 2009*, *Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam van het NICIS Institute, 2009-2011* en *Poolshoogte nemen in Schiedam, 2009*

In 2009 is door FORUM onderzoek gedaan naar de sociaal-economische achtergrond naar Polen die in Nederland verblijven. Daarbij zijn Polen zelf geïnterviewd over de genoten huisvesting.

|  |
| --- |
| ***Hoe waarderen Polen hun huisvesting****[[8]](#footnote-8)?*  *De Polen die meededen aan onze enquête wonen heel verschillend in Nederland.*   * *Slechts een klein deel woont alleen (8%).* * *Bijna een kwart woont met de partner (23%) en nog eens 10% met hun partner en een of meer kinderen.* * *Verder deelt bijna een kwart een woning met collega’s (23%) en ongeveer evenveel wonen samen met andere Polen in een ‘Polenhotel’, in vakantiebungalows, op een camping en vergelijkbaar (25%).* * *De rest (11%) heeft – meestal samen met andere Polen – onderdak in bijvoorbeeld een caravan, of in een huis of bedrijf dat zij verbouwen.*   *De respondenten denken ook uiteenlopend over hun huisvesting in Nederland, maar in meerderheid zijn ze er tevreden over. Vooral de Polen die hier al langer wonen en Poolse werknemers die door hun werkgever zijn gehuisvest in gewone woningen, zijn content. Polen die zich ontevreden tonen, zijn meestal ondergebracht in grote complexen of op campings. Toch zijn er ook Polen die het juist op prijs stellen dat ze samen met veel landgenoten wonen.* |

|  |
| --- |
| ***Fragment uit een Interview****[[9]](#footnote-9):*  *Tijdens een interview met de woordvoerder van de Poolse Ambassade meldt deze dat er veel klachten binnenkomen, waarvan een aantal zeer ernstig te noemen zijn. Daarnaast vertelde zij ook dat een groot deel van het beklag dat binnenkomt, berust op misverstanden. Deze misverstanden zijn volgens haar te vinden bij de Polen maar ook bij de (in)directe omgeving waar de doelgroep woont en werkt. Regelmatig wordt de ambassade overspoeld met vragen en opmerkingen als;*   * *Hoe werkt alles in Nederland?* * *Hoe zijn de werkgevers?* * *We leven in slechte omstandigheden, wat kunnen jullie voor ons betekenen?* * *Er wordt vaak geklaagd over koude ruimtes die vies en druk zijn, als ze het hebben over de huisvesting.* * *Er wordt geklaagd dat sommige werkgevers de mensen onderbrengen in caravans of vakantiehuisjes.*   *Als de Polen zelf aan het woord komen worden er diverse noden geuit. Tijdens het onderzoek in Schiedam (2009) hebben deze desgevraagd het volgende daarover gezegd; Leuke mensen ontmoeten in Nederland.*   * *Steun bij de werkzaamheden (begeleiders, opleidingen).* * *Meer wegwijs in de sociale kaart van de verblijfsplaats.* * *Het liefst meer en beter betaald werk in eigen land.* * *Betere adviezen over de sociale voorzieningen als verzekeringen.* * *Meertalig zijn (zowel Pools, Nederlands als Engels kunnen spreken).* * *Eigen tradities zoals Kerst en Lenteviering kunnen volgen.* * *Inwerktrajecten.* |

Voor de andere groepen arbeidsmigranten zullen de genoemde problemen en wensen niet anders zijn. Ten einde de leefbaarheid van de arbeidsmigranten en hun omgeving op buurt en wijkniveau te ondersteunen zijn er een paar maatregelen die genomen kunnen worden. Deze zijn de volgende:

1. Het informeren van de arbeidsmigranten
2. Het (doen) inburgeren van de arbeidsmigranten
3. Bereiken en aanspreken van de arbeidsmigranten
4. Faciliteren van ontmoeting tussen arbeidsmigranten en Nederlandse wijk- en buurtbewoners.
5. Het informeren van de arbeidsmigranten

Het beschikbaar stellen van (schriftelijke) informatie aan de arbeidsmigranten.

Dit kan gedaan worden door middel van het instellen informatiepunt voor arbeidsmigranten. De arbeidsmigranten hebben naar eigen zeggen informatie nodig over wettelijke regeling rondom arbeid, inkomen, (sociale)verzekeringen, huisvesting, inburgering, hulp en dienstverlening. Diverse sleutelpersonen van bijv. Het Nederlands-Pools Centrum in Rotterdam bevestigen deze uitspraken van de m.n. Poolse doelgroep.

Daarnaast is het van belang om de toegang tot voorzieningen: m.n. gezondheidszorg (verzekering) naar voren te brengen. De meeste bonafide werkgevers doen de buitenlandse werknemers een aanbod voor een zorgverzekering en houden de premie in op het loon. In de uitzend-CAO’s is dit ook verplicht gesteld. Een deel van de werknemers maakt van dit aanbod geen gebruik, met als gevolg dat zij in Nederland niet verzekerd zijn. Werknemers moeten goed worden voorgelicht over de consequenties van niet verzekerd zijn.

|  |
| --- |
| ***Good Practice:*** *Inloopavonden in de Tarwewijk, Rotterdam*  *In de Tarwewijk organiseerden medewerkers twee inloopavonden per week waar Polen in eigen taal informatie kunnen krijgen. Het project is in samenwerking met de (stedelijke) projectgroep MOE-landers van ds+V tot stand gekomen, De medewerkers verwijzen waar nodig door naar andere instanties zoals het zorgnetwerk of de schuldhulpverlening. Tevens wordt er ook verwezen naar instanties die inburgeringtrajecten aanbieden en naar scholen. Een voorwaarde die gesteld wordt is dat de hulpvrager ingeschreven moet staan bij het GBA.*  *Schiedam heeft een dergelijk spreekuur in een buurtcentrum in Schiedam-Oost.* |

1. Het (doen) inburgeren van de arbeidsmigranten

Bij het (doen) inburgeren van de arbeidsmigranten wordt gedacht aan 2 sporen, namelijk:

* Zorgen voor Scholing van kinderen van arbeidsmigranten:

Onderwijs is zeer belangrijk voor de ontwikkeling van een kind. Het is de een van de basiselementen om succesvol in de maatschappij te kunnen functioneren. Alle kinderen hebben recht op goed onderwijs. Vele arbeidsmigranten hebben in het land van herkomst een partner en vaak ook een gezin. Soms komen zij met hun partner of het gezin naar Nederland of stichten een gezin in Nederland. In de Randstad en andere delen van Nederland hebben vele basisscholen te maken met toenemende aantallen leerlingen van arbeidsmigranten en m.n. afkomstig uit Midden en Oost-Europese landen. Dit heeft ingrijpende gevolgen voor de school. Niet alle scholen hebben de capaciteit om de kinderen van arbeidsmigranten op te vangen en adequaat onderwijs te bieden.

|  |
| --- |
| Onderwijs  *Zo is er de St. Jansschool te Schiedam Oost. St. Jansschool te Schiedam Oost is een van de scholen die binnen haar onderwijsprogramma een neveninstroom heeft voor kinderen van arbeidsmigranten. De kinderen kunnen alleen aangemeld worden als de ouders een burgerservicenummer hebben aangevraagd bij de gemeente. De kinderen krijgen 5 ochtenden per week les in de neveninstroom waar zij Nederlands leren en in de middaguren krijgen zij rekenen in de reguliere les[[10]](#footnote-10).* |

* Het (doen) inburgeren van de arbeidsmigranten middels het volgen een inburgeringstraject. Teneinde een betere integratie in de Nederlandse samenleving te bevorderen is het zinnig om inburgeringstrajecten aan te bieden aan de arbeidsmigranten. Daarbij is de focus het leren van de Nederlandse Taal en het bekend worden met de leefregels die binnen de maatschappij van belang zijn.

Diverse gemeenten bieden in samenwerking met bonafide uitzendorganisaties inburgeringstrajecten aan. Met name de arbeidmigranten die langer in Nederland willen verblijven - *kennis - en vestigingsmigranten -* zullen behoefte hebben aan een dergelijk inburgeringstraject.

1. Bereiken en aanspreken van de arbeidsmigranten

Daarbij wordt gedacht aan het instellen van intermediairen die de doelgroep wegwijs maken in de wijk. Het is van belang dat deze intermediairen de taal van de betreffende arbeidsmigranten spreekt. Een bijkomende functie van de intermediairen/wachten kan ook een regulerende werking hebben. Arbeidsmigranten die in wijk bijv. dronken rondlopen kunnen aangesproken worden door deze intermediairen/wachten.

Schiedam[[11]](#footnote-11);

Regelmatig verschijnen in de media berichten over overlast van arbeidsmigranten en m.n. de arbeidsmigranten uit Midden - en Oost-Europa.

|  |
| --- |
| ***In het jaarplan van de Politie Rotterdam Rijnmond werd het volgende gemeld****:*  *Bovengeschetste MOE-landerproblematiek kenmerkt zich voor Schiedam met name in Oost, waar een aanzienlijk aantal Poolse werknemers gehuisvest is. Het niet naleven van de normale woonregels leidt tot overlast in de vorm van lawaai (geluidsoverlast a.g.v. overbewoning), fout parkeren en (openbare) dronkenschap. Overlastgevende panden worden met interventieteams bezocht, zodra hieromtrent signalen*  *uit de wijk komen. Voorts is de overlastgevende aanwezigheid van Polen merkbaar in het uitgaansgebied in het centrum. Overmatig alcoholgebruik leidt veelvuldig tot agressie in de richting van ander publiek, portiers en politiemensen.*  *Vlaardingen:*  *Als reactie op de toegenomen overlast van Polen in en rond o.a. de Dirk de Derde-flat is sprake van een succesvolle samenwerking met woningverhuurders en werkgevers. Bij misstanden wordt de huur opgezegd en verliest men de baan.* |

Ingrijpen op straatniveau lijkt noodzakelijk. De arbeidsmigranten kunnen direct en veelal in de eigen taal aangesproken worden en informatie vragen als zij dat nodig hebben. Een voorbeeld daarvan is de Pilot van Poolse Wacht in Vlaardingen. De Pilot is naar voorbeeld van de Marokkaanse Buurtvaders die in diverse steden actief zijn.

|  |
| --- |
| **Good practice**: De Poolse wacht in Vlaardingen. *VLAARDINGEN[[12]](#footnote-12) - In Vlaardingen legt de Poolse Wacht contacten met Poolse gastarbeiders die hier overlast veroorzaken door het innemen van teveel alcohol. De leden van de Poolse Wacht zijn vrijwilligers, zij spreken Pools en benaderen hun landgenoten op hun gedrag. Een in het Pools gestelde flyer staat vol informatie over het hijsen[[13]](#footnote-13) Polen worden gewaarschuwd middels folders en stickers. Lees het gehele artikel in bijlage 2.* |

Het instellen van de Poolse wacht lijkt vooralsnog een meer controlerend karakter te hebben. De vraag is of intermediairen/wachten ook aanvullend een sociale rol kunnen krijgen. In elk geval moet meer gedacht worden aan het de sociale verbinding tussen arbeidsmigranten en buurt/wijkgenoten.

1. Faciliteren van ontmoeting tussen arbeidsmigranten en Nederlandse wijk- en buurtbewoners.

Het faciliteren van ontmoeting geldt m.n. voor arbeidsmigranten - kennis - en vestigingsmigranten -die voor langere tijd in Nederland verblijven.

Deze vestigen zich veelal in (kracht)wijken in de verschillende steden en ook dus binnen de Stadsregio Rotterdam. Als voorbeeld voor het in contact brengen van arbeidsmigranten en Nederlandse wijkbewoners is het project Nieuwe Buren in Delfshaven van DISCK en Deelgemeente Delfshaven.

|  |
| --- |
| ***Good practice****: Project Nieuwe Buren in Delfshaven* *Welzijnsorganisatie Disck SC&W*[[14]](#footnote-14) *voert het project ‘Nieuwe Buren’ uit in de wijk Oud-Mathenesse in de deelgemeente Delfshaven in Rotterdam. Het doel is om de sociale samenhang in de wijk Oud-Mathenesse te verbeteren, waarbij de integratie van tijdelijke werknemers uit Midden- en Oost-Europa centraal staat. Disck SC&W biedt de volgende twee activiteiten aan mensen uit Midden- en Oost-Europa in en rond het buurthuis in de wijk Oud-Mathenesse:  1. sociale activiteiten;  2. ontmoeting en contact met autochtonen.*  *Met dit project wordt een koppeling gelegd vanuit de ervaringen uit het buurthuis naar het stedelijke MOE-landersprogramma met als doel een basis te leggen voor een verbreding van een repressieve insteek naar een meer sociale insteek.* |

Opvallend is dat er veel aanbod ontwikkeld wordt naar aanleiding van de vraag van m.n. de Poolse arbeidsmigranten en hun eventuele gezinnen. De vraag en het aanbod groeien naar elkaar toe.

Knelpunten Vele initiatieven zoals een informatiepunten zijn afhankelijk van tijdelijke gemeentelijke financiering. De continuïteit van goede initiatieven komt in gevaar vanwege gebrek aan structurele financiering.

Arbeidsmigranten met een andere achtergrond kunnen niet nauwelijks rekenen op voorzieningen zoals die beschikbaar zijn voor de Poolse arbeidsmigranten. Het is dan ook aan te bevelen om faciliteiten als informatiepunten, instellen van wachten en de instroom voor scholen toegankelijk te maken voor andere groepen arbeidsmigranten.

* 1. **Tijdelijk - of (semi)permanent verblijf**

In diverse artikelen en door verschillende deskundigen wordt steeds aangegeven dat de arbeidsmigranten slechts tijdelijk in Nederland verblijven en grotendeels terug zullen gaan naar het thuisland.

In het interview in (december 2010) met *Frans Born van United Homes* werd gemeld dat steeds meer arbeidsmigranten aangeven langer in Nederland te willen blijven. Het gaat in deze vaak om hoger opgeleide arbeidsmigranten die goede toekomstperspectieven zien in Nederland. Deze groep arbeidsmigranten wil en kan ook veel investeren in de wijk en buurt. Dhr. Born spreekt zelfs van een economische impuls voor de wijk/gemeente als gevolg van uitgaven van deze beter gesitueerde arbeidsmigranten.

In de Rotterdamse deelgemeente Charlois wordt gemeld dat men blij is met de komst van deze overwegend witte allochtonen in de wijk. In de Volkrant verscheen het volgende krantenartikel[[15]](#footnote-15):

|  |
| --- |
| *ROTTERDAM - Poolse immigranten hebben een positieve invloed op probleemwijken in de Rotterdamse deelgemeente Charlois. Dat zegt deelraadsvoorzitter Ed Goverde (PvdA). Werkende Polen vestigen zich steeds vaker voor langere tijd in achterstandsbuurten als Tarwewijk en Carnisse. 'Ze spelen een rol bij het 'liften' van de wijk', zegt Goverde. 'Ik heb liever een Pools gezin dan een drugsdealer.'*  *Naast de seizoensarbeiders die voor enkele maanden per jaar naar Nederland overkomen, is er een groeiende groep Polen die zich blijvend vestigt. Ze schrijven zich bij de gemeente in, volgen inburgeringcursussen, sturen hun kinderen naar school en kopen een huis. 'Wie denkt dat ze niet blijven, heeft het mis. '*  *Lees het volledige krantenartikel in bijlage 3.* |

De migratiemotieven

De motieven om te immigreren naar een ander land zijn veelal ingegeven vanuit NELM (New Economics of labour Migration)[[16]](#footnote-16) optiek. Deze zienswijze ziet de beslissing voor migratie en verblijf in het bestemmingsland niet langer als een individuele beslissing maar vooral als een strategie voor de partners / het gezin waarbij de situatie van alle gezinsleden wordt overwogen. De theorie over familiemigratie (Mincer 1978) benadrukt dat ook de kansen voor de partner om werk te vinden, de opleidingsmogelijkheden, de opties voor kinderopvang en de kwaliteit van het schoolsysteem meespelen in de overwegingen bij arbeidsmigratie.

Daarnaast speelt de binding met het thuisland en/of het bestemmingsland een grote rol bij de keuze van de migrant om te blijven. Godfried Engbersen[[17]](#footnote-17) noemt een aantal criteria waarmee te bepalen is of de binding van de arbeidsmigranten met Nederland zwak tot sterk is. Tevens zijn er criteria geformuleerd die de binding met het thuisland van zwak tot sterk kunnen definiëren.

Dit zijn de dimensies van migratie en integratie die hieronder weergegeven zijn.

|  |  |
| --- | --- |
| Twee dimensies van migratie en Integratie | |
| I Binding met Nederland (zwak - sterk)**:** | II Binding met thuisland (zwak - sterk): |
| * Hebben Burger Service Nummer * Geregistreerd staan in het GBA * Het hebben van een Nederlandse bankrekening * Nederlandse taalvaardigheid * Contacten met Nederlanders (buurt, vrije tijd) * Nederlandse vrienden | * Frequentie van bezoek aan thuisland * Aantal weken dat men in thuisland verblijft * Frequentie van het aantal bezoeken aan familie * Mate waarin men familie in thuisland ondersteunt * Hoeveel geld dat men naar huis stuurt/investeert |

De oude arbeidsmigrant kan als volgt worden gecategoriseerd:

Hoe sterker de binding aan Nederland is des te meer binding er met het thuisland zal zijn. En omgekeerd hoe sterker een arbeidsmigrant binding heeft met het thuisland hoe minder de binding er met Nederland zal zijn.

De nieuwe arbeidsmigranten laten echter hele andere patronen zien. Bijvoorbeeld hoger geschoolde Polen hebben zowel een sterke binding met het thuisland maar laten ook een sterke band met Nederland zien. Terwijl hoger opgeleide Roemenen een zwakke binding met het thuisland hebben en een sterke binding met Nederland.

In het onderzoek dat het RISBO[[18]](#footnote-18) heeft uitgevoerd onder arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa is o.a. gevraagd aan de respondenten om een inschatting te maken van de termijn die zijn in Nederland willen werken.

Ongeveer een derde van de respondenten weet niet hoe lang ze nog in Nederland willen blijven. Ruim een derde (36 %) denkt hier korter dat twee jaar te willen blijven. Bijna twintig procent van de respondenten denkt tussen twee en de tien jaar in Nederland te willen verblijven. De resterende veertien procent wil tot aan het pensioen in Nederland blijven werken.

Tijdens het onderzoek dat door het NICIS is/wordt uitgevoerd (2009 -2011) is een dergelijke vraag aan de respondenten voorgelegd. 14% van de respondenten gaf aan langer dan 5 jaar in Nederland te willen blijven en 18% gaf aan permanent in Nederland te willen blijven.

De groepen die bij het onderzoek van het RISBO en het NICIS aangeven dat zij terug willen keren kunnen naarmate de tijd vordert de keuze maken om toch voor langere tijd of permanent in Nederland te verblijven. Tevens is het niet ondenkbaar dat de arbeidsmigrant die nu verwacht langer in Nederland te blijven ook voortijdig vertrekt naar het thuisland.

Ervaringen met arbeidsmigranten uit de jaren zestig en zeventig en het daaropvolgende permanente verblijf van grote groepen zullen de lessen moeten zijn voor de actuele en de toekomstige ontwikkelingen.

Tenslotte

Het profiel van de arbeidsmigrant laat zich niet vangen in permanente structuren en classificaties. Naarmate de tijd vordert en het economisch-(inter)nationaal landschap in beweging is en zal ook de arbeidsmigrant deze beweging volgen. Daarmee zal het profiel van de arbeidsmigranten ook wijzigen.

Als de verblijfsduur en de economische behoeften (NELM) van arbeidsmigranten en de huisvestingsmogelijkheden tegen elkaar afgezet worden tekent zich een soort glijdende schaal af. Deze is als volgt:

* Naarmate de verblijfsduur korter is, de economische motieven (NELM) beperkt aanwezig zijn zal de behoefte aan huisvesting minder veeleisend zijn. Het hebben van een dak boven het hoofd en aanwezigheid van basisvoorzieningen (naar SKIA voorwaarden) zullen naar verwachting voldoende zijn.
* Naarmate de verblijfsduur langer is, de economische motieven (NELM) gemiddeld tot sterk aanwezig zijn dan zal de behoefte aan (semi)permanente huisvesting veel groter zijn. De grondgebonden, (semi)permanente woningen en appartementen zullen voor deze groep arbeidsmigranten van belang zijn.
* De verschillende stadia van de glijdende schaal kunnen zich voordoen binnen het (werkzame)leven van de individuele arbeidsmigrant.

Deze glijdende schaal kan een leidraad zijn bij de keuze voor de huisvestingslocaties voor de arbeidsmigranten in Nederland en m.n. in de Stadsregio Rotterdam.

1. **De huisvesting van arbeidsmigranten: de good practices**.

**Good Practices:**

In dit hoofdstuk zal nader ingegaan worden op diverse huisvestingsmogelijkheden, de bijbehorende locaties en de good practices die er in De Stadsregio Rotterdam en daarbuiten te vinden zijn. De beschreven good practices zijn gekozen op basis van de betrokkenheid van gemeenten. Op diverse plaatsen worden arbeidsmigranten gehuisvest echter is het aantal gemeenten dat tot nu toe in de voorbereidende fase daarbij betrokken is beperkt gebleven. In deze good practices staat de rol van de gemeenten centraal en is gekoppeld aan de rol van de betreffende uitzendbureaus en/of huisvesters.

De indeling van Rosetta is van belang bij het bepalen van de woonmilieus in de Stadsregio Rotterdam. Om een goede vergelijking te maken zal de theoretische indeling van Rosetta toegepast worden op de good practices die in Nederland te vinden zijn. Steeds wordt een vergelijkbaar gebied in de stadsregio Rotterdam kort beschreven gevolgd door een vergelijkbaar gebied elders in Nederland.

**Figuur 3. De indeling van Rosetta.**

De indeling van Rosetta is in onderstaand gifuur uitgebeeld.



Voor de typering van de good practices zal de grovere indeling naar (groot)stedelijk, suburbaan en (dorps)landelijk gevolgd worden

* 1. **(Groot)Stedelijke gebieden**

Binnen de Stadsregio Rotterdam

In het oosten van de Stadsregio Rotterdam zijn er Rotterdam-Alexander, Capelle aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Ridderkerk waar de grootste groeigolf zich heeft voorgedaan in de jaren zestig en zeventig. De gemeenten ook daarvoor en daarna gestaag gegroeid. De dominante bouwstijlen uit de jaren zestig en zeventig, (middel-)hoogbouw en woonerven, bepalen de woningmarkt in dit gebied.

Dit is de stedelijke zone (op de afbeelding rood) rond het centrum van Rotterdam met een uitloop tot in Maassluis. Het gaat in hoofdzaak om het (groot)stedelijke woonmilieu in het centrum van Rotterdam en de oudere stadswijken.

*Good Practice(s) Vergelijkbare gebied(en)*

1. ***BOX 1: Diemen***

**Van productinnovatie naar tijdelijke huisvesting**

**Aanleiding voor dit project?**

Voor studentenhuisvesting wordt de laatste jaren steeds vaker unitbouw toegepast. Er is ervaring opgedaan met een modulair systeem, gebaseerd op zeecontainers. Containers van 20 voet zijn het meest gangbaar. In Diemen werken een uitzendorganisatie, een woningcorporatie en een bouwbedrijf samen om dit systeem dat al wordt ingezet voor de huisvesting van studenten, ook toe te passen op huisvesting voor arbeidsmigranten.

**Beschrijving**

In een kantorenpark in Diemen is een locatie gevonden voor een Labour Hotel voor 180 arbeidsmigranten. Het Labour Hotel bestaat uit 30 units, die elk plaats bieden aan zes personen. De huur bedraagt € 60, - per week per persoon. De kosten per unit bedragen € 60.000,- Het bouwbedrijf realiseert het gebouw, de woningcorporatie heeft de grond in eigendom, financiert het hotel, wordt eigenaar en zorgt voor het technisch beheer.

De uitzendorganisatie huurt het tijdelijke gebouw voor vijf jaar en zorgt voor het sociale beheer. Ook het contact met de arbeidsmigranten loopt via de uitzendorganisatie. Ondanks het tijdelijke karakter is het Labour Hotel qua exploitatie verantwoord. Het functioneert als ‘satellietgebouw’ van een reeds gerealiseerde unitbouw complex voor

600 studenten. De arbeidsmigranten zullen gebruik maken van de voorzieningen voor studenten.

**Planvorming**

De procedures voor de bouwvergunning en voor een tijdelijke ontheffing van het bestemmingsplan conform artikel 3.22 Wro (voorheen artikel 17 WRO) zijn in gang gezet. De gemeente staat hier niet negatief tegenover. Er zijn geen omwonenden in de directe omgeving. De bouw medio juli2008 gestart en het Labour Hotel is vanaf september 2008 in bedrijf. De bouwtijd was kort omdat voorafgaand aan de bouw op

locatie de units elders al zijn geproduceerd. **Bredere toepasbaarheid**

**Toepasbaarheid**

Dit is vooralsnog één van de weinige locaties waar grootschalige nieuwbouw zonder grote problemen en in een hoog tempo is gerealiseerd. Braakliggende kavels in kantoorgebieden kunnen zo een zinvolle tijdelijke invulling krijgen. Door slim te combineren met een al bestaande voorziening wordt deze oplossing exploitatietechnisch ook haalbaar.

Ook innovaties in de unitbouw dragen hieraan bij. Succesfactor is ook dat de verdeling van taken tussen de woningcorporatie en de uitzendorganisatie aansluit bij de kernactiviteiten van beide organisaties. Verder bieden de partijen elkaar met een vijfjaren contract langdurige zekerheid.

**Update** Containerwoningen[[19]](#footnote-19)

Sinds november 2008 biedt het hotel onderdak aan 140 Poolse arbeidsmigranten. Het Labour Hotel is het eerste uit wooncontainers opgebouwde hotel in Europa. Het bestaat uit tien enkele en twintig dubbele wooncontainers die eigendom zijn van Woonstichting de Key.

Uitzendbureau OTTO Work Force, marktleider in internationale arbeidsbemiddeling, huurt het hotel voor vijf jaar om er zijn werknemers in te huisvesten.

Eind maart 2008 opende de corporatie de eerste Nederlandse wooncontainerfabriek – de Cont1rfabriek. De lege containers worden tot hotelkamers omgebouwd door plaatwerk voor wanden, vloer en plafond aan te brengen waar naderhand keuken en badkamer worden ingebouwd. De Key gebruikt de containers onder andere voor tijdelijke studentenhuisvesting op braakliggende terreinen.

Onder begeleiding van leermeesters van Pantar biedt Praktijkscholen jongeren tussen de 15 en 18 jaar een kans op werkervaring zodat ze later gemakkelijker aansluiting vinden op de reguliere arbeidsmarkt. Op jaarbasis werken er circa 45 leerlingen aan de containers. Per jaar is het streven om 200 containers woonklaar gemaakt te hebben.

Met de Cont1rfabriek wil De Key een bijdrage leveren aan het oplossen van verschillende maatschappelijke problemen. Ten eerste het gebrek aan leerwerktrajecten in de technische sector. Ten tweede het grote tekort aan (tijdelijke) woonruimte. Goede en betaalbare huisvesting voor internationale medewerkers uit Midden- en Oost-Europa is een knelpunt in veel gemeenten in Nederland.

In de Cont1rfabriek zijn tot nu toe tientallen wooncontainers geproduceerd. De Key zet de wooncontainers ook in als tijdelijke huisvesting voor studenten en daklozen.

Het complex is gerealiseerd door de VOF Tempohousing, waarin De Key een van de twee partners is. Samen met de gemeente Diemen is hier nu een goede oplossing voor gevonden. Het hotel zal vijf jaar blijven staan.

****

*Foto: Het Labourhotel[[20]](#footnote-20) in Diemen*



*Foto: Een unit in beeld*

**t medewerk**

**van:**

*Good Practice(s) Vergelijkbare gebied(en)*

1. **Box 2. United Homes (PPS)**

*Naar aanleiding van een interview met Frans Born van United Homes.*

United Homes is betrokken bij de huisvesting van arbeidsmigranten op de Maasvlakte werken. Daarbij is de opdrachtgever het Havenbedrijf Rotterdam. Onder de naam PPS de is United Homes Productieve partnerschappen aangegaan met uitzendorganisaties en vervoerders.

United Homes noemt zichzelf marktleider in Nederland op het gebied van tijdelijke huisvesting voor arbeidsmigranten. United Homes is al 17 jaar actief in tijdelijk verblijf in Nederland, Duitsland en België. United Homes is ook actief in de Stadsregio Rotterdam.

United Homes biedt een pakket aan diensten aan en het betreft: huisvesting en vervoer woon – werkverkeer voor de tijdelijke arbeidsmigranten. Ook heeft United Homes een nauwe samenwerking met een grote uitzendorganisatie: Randstad. Ten aanzien van vervoer wordt een combinatie van vervoer over land - bussen - en over water – Aqualiner- ingezet. De vervoerder Fypere neemt meestal het vervoer over water voor haar rekening.

United Homes kiest uitsluitend voor huisvesting in nieuwe - en bestaande grondgebonden woningen en appartementen waarbij een minimale niveau van voorzieningen in en om de woning aanwezig moet zijn. Deze moet in een bebouwd gebied zijn. In Vlaardingen is United Homes o.a. partner in het (convenant) Beleid MOE-landers. De organisatie heeft o.a. in Holy (tijdelijk) verblijf voor arbeidsmigranten gerealiseerd. United Homes zorgt verder voor een huismeester, periodieke woninginspecties en schoonmaak wordt veelal centraal geregeld. United Homes controleert en houd de kwaliteit van de woningen en de locatie op peil.

De doelgroepen die door United Homes gehuisvest worden zijn o.a. Expats met of zonder gezin en Arbeidsmigranten. Deze laatste (sub)doelgroep is voor dit rapport van belang. De arbeidsmigranten zijn zowel lager opgeleiden als personen die hoger geschoold zijn. (HBO-WO). Deze werken in de Maasdelta bij bedrijven als HITACHI en bekleden vaak managementfuncties.

De arbeidsmigranten die gehuisvest worden zijn: Midden- en Oost-Europese (MOE) landen. West-Polen (Duits-georiënteerd) en Oost-Polen (Russisch-georiënteerd). Hongaren,. Oostenrijkers, Kroaten, Roemenen, Italianen, Portugezen, Engelsen, Ieren, Japanners, Duitsers.

Teneinde aan de groeiende vraag aan huisvesting te voldoen gaat United Homes actief in gesprek met gemeenten. Desgevraagd wordt gezegd dat met alle 15 gemeenten in de Stadsregio contacten zijn om mogelijkheden te onderzoeken voor huisvesting van arbeidsmigranten. Op termijn zullen deze mogelijkheden (deels) moeten resulteren in kwalitatief hoogwaardige huisvesting voor arbeidsmigranten.

1. **Box 3. Woonhotels**

Woonhotels waren een typisch Haags fenomeen, gezien het feit dat er in Den Haag ruim dertig, in Amsterdam drie en in Rotterdam slechts één werden gerealiseerd. Ze zijn te beschouwen als het stedelijk alternatief voor het wonen in een villa, maar dan met een minimum aan personeel. Woonhotels zijn namelijk ontstaan vanwege de schaarste aan (betaalbaar) dienstpersoneel die zich aftekende in het Den Haag van na 1900. Binnen de bouwwereld werd daarop een nieuw woningtype ontwikkeld met zoveel wooncomfort en voorzieningen dat het dienstbodepersoneel nagenoeg overbodig werd. Het buitenland bood inspirerende voorbeelden qua ruimtelijke organisatie van de gebouwen en qua bouwtechniek. Luxe appartementengebouwen in onder meer Boedapest, Kopenhagen en New York stonden model voor de Haagse ontwerpers. Zo bestudeerde C. Rutten - constructeur van het eerste Haagse woonhotel Boschzicht uit 1920 - een jaar lang appartementengebouwen in enkele grote Amerikaanse steden. Negen jaar later werd 'Hofstad' gebouwd, een initiatief van een industrieel uit Kopenhagen: een Deens concept in Haagse sfeer.

**Woonhotels na 1945** Eind jaren negentig werd het woonhotel voor het eerst goed ontdekt en geanalyseerd door architecten en projectontwikkelaars. Vanwege de groeiende behoefte aan meer wooncomfort staan de woonhotels model voor nieuwe, luxe appartementengebouwen. Een voorbeeld is de herontwikkeling van het Shellterrein op de Noordoever van het IJ, tegenover Amsterdam CS. ING Vastgoed blaast met dit project het woonhotel nieuw leven in.

**Art en Woonhotel Rotterdam**

Zoals al eerder vermeld is er ook in Rotterdam een woonhotel gerealiseerd. De hoofddoelstelling van het woonhotel in Rotterdam is het oplossen van het tijdelijke huisvestingsprobleem door het aanbieden van laagdrempelige en kwalitatief hoogwaardige woonruimte, aan doelgroepen die verkeren in een knellende woonsituatie en voor wie huisvesting het primaire probleem is en normaliter een dergelijke faciliteit financieel niet binnen bereik ligt.

Het Woonhotel Rotterdam heeft een honderdtal hotelappartementen met kitchenette en badkamer voor 1 á 2 personen. (bijv. ouder en kind). In hetzelfde gebouw is ook het Art Hotel Rotterdam gevestigd. Het woonhotel speelt in op de toenemende vraag naar tijdelijke huisvesting voor bijvoorbeeld werk, toerisme, familiebezoek en studie.

Er geldt een vereiste aan de verblijfsduur in het woonhotel: minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden.



*Foto’s: Art en Woonhotel Rotterdam (Bron: www.woonhotelrotterdam.com)*

* 1. **Suburbane gebieden**

Binnen de Stadsregio Rotterdam

Het gaat om het gebied Spijkenisse, Barendrecht, Albrandswaard, Ridderkerk en Rotterdam-Zuid niet voorbij gegaan, maar is hier minder massaal dan bijvoorbeeld in het woningmarktgebied IJssel en Lek (oost). Ridderkerk en Spijkenisse, gelegen aan de beide uiteinden van deze regio, groeiden in de eerste decennia na de oorlog en de grootste uitbreiding daarna was de Vinexwijk Carnisselande/Portland in respectievelijk Barendrecht en Albrandswaard. Tussen deze uitbreidingswijken in is de sfeer voornamelijk landelijk en dorps.

Dit is de suburbane zone (blauw) die zich oostelijk rondom de stad buigt. Suburbane woonmilieus domineren hier, zowel in de bestaande woningvoorraad als in de actuele nieuwbouwplannen.

*Good Practice(s) Vergelijkbare gebied(en)*

1. ***Box 4: Regio Westland***

**Signalen**

De laatste jaren zijn veel Polen naar het Westland gekomen. In eerste instantie werden zij vooral in door het uitzendbureau gehuurde of aangekochte woningen gevestigd. Dat leidde zo nu en dan tot klachten uit de buurt.

**De behoefte en de aanpak**

De gemeente Westland beschouwt tijdelijke arbeid van groot belang voor een goed functionerende regionale economie. Daarom wil ze werkgevers helpen om goede huisvesting te regelen. De gemeente faciliteert en geeft duidelijke regels over wat er wel en niet mag. De nota ‘Tijdelijk wonen in de gemeente Westland’ geeft een zestal beleidsregels. Zo spreekt de gemeente daarin o.a. haar bereidheid uit om mee te werken aan een bestemmingsplanwijziging, die het mogelijk maakt een kantoorgebouw of een bedrijfsgebouw geschikt te maken voor tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten.

**De oplossing**

Een uitzendorganisatie had zelf een leegstaand kantoorgebouw op het oog en kwam met het voorstel dit om te bouwen tot een logiesgebouw.

Op het industrieterrein Zwethove in Wateringen. Zeven jaar lang stond hier een leeg kantoorgebouw casco op huurders te wachten. Op 300 meter van de A4, aan de rand van het Westland. Een zichtbare A-locatie. Maar niemand had interesse. Nu wonen er ruim driehonderd met name Poolse werknemers van uitzendbureau Groenflex uit De Lier. Het is het succesverhaal van Groenflex directeur Eric Zantingh. Met de gemeente Westland is hij trots op het eerste ’Polenhotel’, ook al zaten gemeente en ondernemer niet direct op één lijn. De vorige eigenaar heeft op verzoek eerst gezorgd voor een (semi)permanente oplossing: het ’Polenhotel’ in een voormalig kantoor. Voor het breed toepassen van dit idee moet de Wet op de Ruimtelijke Ordening echter wel worden veranderd en is er een

logiesvergunning aangevraagd. Deze is gekregen via een artikel 19-procedure.



*Foto Eric Zantingh bij het ’Polenhotel’ in een voormalig kantoor in Wateringen. Bron: Folder infomil 2008*

De gemeente Westland heeft uiteindelijk hieraan meegewerkt. In zijn algemeenheid is het vinden van locaties de taak van de werkgever, vindt de gemeente.

**Vergunningen en procedures**

Door onderling goed overleg heeft het pand een bestemmingswijziging gekregen en er is een bouwvergunning verleend om het kantoor om te bouwen tot logiesgebouw. Het pand ligt aan de rand van een bedrijventerrein, maar niet in het buitengebied, dus een planologische discussie of deze functie in het buitengebied zou passen was niet nodig.

**Communicatie met de omgeving**

Er kwamen geen bezwaren van omwonenden: het pand ligt op ongeveer 500 meter van de dichtstbijzijnde woonwijk.

**Realisatie huisvesting**

De uitzendorganisatie heeft het pand aangekocht en verbouwd tot een ‘low-budgethotel’. Totale investeringen bedroegen ongeveer 7,5 miljoen euro. Te gast zijn voornamelijk eigen werknemers, maar ook wel Nederlanders die in de buurt werken en niet heen en weer willen rijden. Het hotel is nu circa 3 jaar in bedrijf.

In een normale bezetting is er plaats voor 370 mensen in twee-, drie- of vierpersoonskamers (minimumleeftijd 18 jaar). Door bedden bij te plaatsen in piekperioden (november, december en twee weken in juli), loopt het maximaal aantal personen op tot 420. Mensen betalen 66,50 euro per week voor logies en 15,00 euro per week voor het verplichte avondeten. De afstand tot de dorpskern is zo klein dat de bewoners gemakkelijk lopend of fietsend boodschappen kunnen doen. Deze grootschalige huisvesting is aantrekkelijk voor het uitzendbureau.

Voorheen werd gehuisvest in ongeveer 80 eengezinswoningen en dat leverde een logistiek lastige situatie op: de werknemers moesten van veel verschillende adressen worden opgehaald. Ook had de huisvester te maken met ‘120 buren die bellen als er iets aan de hand is’.

**Organiseren beheer**

Vier personen in wisseldienst zorgen voor toezicht op een *24/7* basis. De jaarlijkse beheerkosten bedragen rond 1 miljoen euro, waarin de kosten voor toezicht een belangrijk aandeel hebben. Er is geen sprake van negatieve omgevingseffecten.

**Begeleiding arbeidsmigranten**

De gemiddelde verblijfsduur in het hotel is een maand of vier. Het uitzendbureau is gecertificeerd en heeft een zwaar sanctiebeleid als bewoners zich misdragen. Er zijn diverse recreatievoorzieningen. Zo heeft een Pools voetbalelftal meegedaan aan een regionaal voetbaltoernooi.

**Het effect en identificeren behoefte**

Bijna alle werknemers van het uitzendbureau zijn nu in het logiesgebouw gehuisvest. Het hotel blijkt een goed voorbeeld te zijn. Er zijn verschillende uitzendorganisaties bezig met vergelijkbare initiatieven. Het logiesgebouw is ook een goed voorbeeld van de noodzaak van een regionale aanpak.

De arbeidsmarkt houdt niet op bij de gemeentegrenzen. Er werken ca 10.000 arbeidsmigranten in de regio van het Westland; een minderheid van hen is in de gemeente Westland gehuisvest. Niet alle gehuisveste arbeidsmigranten werken in de tuinbouw, maar ook bijvoorbeeld in de bouw. Van de personen in het logiesverblijf werkt ongeveer de helft niet in de gemeente, maar elders in de regio. In een regionaal volkshuisvestingsoverleg presenteren gemeenten elkaar plannen en stemmen het handhavingsbeleid af om een waterbedeffect te voorkomen.

**Update**:

Inmiddels zijn er drie woonhotels gerealiseerd in de gemeente Westland: in Maasdijk, in Wateringen en recentelijk in Honselerdijk. In oktober 2010 heeft het Flexhotel surceance van betaling aangevraagd. Sinds enige tijd is bekend dat de het Flexhotel een doorstart maakt met hulp van een bankinstelling.

Hierbij wordt benadrukt dat het gaat om het voorbeeld waarbij een artikel 19 procedure is ingezet om een leegstaand pand tijdelijk in te zetten voor tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten.

1. ***Box 5: Westelijk Noordbrabant***

**Signalen**

Eind jaren negentig van de vorige eeuw betrof in westelijk Noord-Brabant (Roosendaal, Bergen op Zoom en omgeving) de behoefte aan tijdelijke huisvesting vooral werknemers uit de ‘oude’ EU-landen (Engelsen die op Moerdijk werken). De laatste paar jaar zijn het steeds meer werknemers uit Polen en andere nieuwe EU-landen die onderdak nodig hebben. Vooral kleine uitzendbureaus (veelal niet aangesloten bij een brancheorganisatie) zorgen hier voor problemen bij de huisvesting van hun werknemers. Bij de gemeente Roosendaal zijn sinds begin 2007 enkele tientallen meldingen van overlast binnengekomen, bijvoorbeeld over een pand in het centrum waar 15 Polen gehuisvest waren. Er zijn 168 adressen bekend waar mogelijk arbeidsmigranten verblijven.

**Behoefte en plan van aanpak**

In de Raadscommissie Samenleving is een conceptnotitie van nieuw gemeentelijk beleid besproken, dat huisvesting in bestaande woningen op een verantwoorde wijze mogelijk maakt. Dat is niet eenvoudiger geworden sinds een recente richtinggevende uitspraak van de Raad van State over de definitie van een huishouden.

De uitspraak stelt dat alleen van een huishouden kan worden gesproken als er sprake is van continuïteit in de samenstelling van de bewoners en van onderlinge verbondenheid. Bij arbeidsmigranten is dat niet het geval.

In die gevallen dat het bestemmingsplan aangeeft dat woningen door één huishouden bewoond mogen worden, betekent de raadsuitspraak een vergaande beperking van de mogelijkheden om arbeidsmigranten in gewone woningen te huisvesten. De gemeente Roosendaal wil dit ondervangen door voor de hele gemeente een ‘paraplubestemmingsplan’ vast te stellen, waarin de definitie van woningen en wooneenheid wordt aangepast. Daarmee wordt huisvesting van arbeidsmigranten in woningen wel mogelijk. In de nieuwe definitie dient een woning voor de huisvesting van

• één afzonderlijk huishouden OF

• een huishouden plus maximaal drie personen OF

• maximaal vier personen die geen huishouden vormen.

Voor de periode dat er nog geen paraplubestemmingsplan voorhanden is wil Roosendaal een gedoogbesluit nemen. Hiernaast zal Roosendaal in een beperkt aantal wijken met niet alleen een woonbestemming (bestemming Centrum; bestemming Gemengd) kamerverhuur ‘binnen het begrip wooneenheid’ mogelijk maken tot een maximum van tien personen. De notitie bevat ook het principebesluit dat onder een aantal voorwaarden medewerking wordt verleend aan grootschalige huisvesting in logiesgebouwen in de overgangszone tussen woongebied en bedrijventerrein. Voor huisvesting in het buitengebied wil Roosendaal de lijn van Samenwerkingsverband Regio Eindhoven (SRE) volgen: bijvoorbeeld huisvesting in recreatiebedrijven wordt – conform het provinciaalbeleid - uitdrukkelijk uitgesloten.

**De speelruimte**

Een organisatie voor accommodatieservice en vastgoedbeheer zoekt naar een locatie voor grootschalige huisvesting. Dat gaat nog niet zo makkelijk: een mogelijk geschikte (binnenstedelijke) locatie wordt binnen enkele jaren herontwikkeld, en van een andere locatie aan de rand van een bedrijventerrein vindt de vastgoedbeheerder de verwervingskosten te hoog.

**Oplossing**

De gemeente denkt met de vastgoedbeheerder mee over geschikte locaties voor grootschalige huisvesting en werkt in de tussentijd mee aan de oplossing van het huisvestingsprobleem door middel van bovengenoemde paraplubestemming.

**Vergunningen en procedures**

Zowel gemeente als private partij hebben een voorkeur voor een ‘permanente’ bestemmingsplanaanpassing, voor de realisatie van grootschalige logiesgebouwen. Mocht de behoefte aan tijdelijk verblijf op enig moment verminderen, dan kan het gebouw bijvoorbeeld in een hotel worden omgezet. Dezelfde private vastgoedbeheerder maakt voor huisvesting gebruik van slooppanden en gewone woningen (koop en huur) die moeilijk in de markt liggen. Voor de woonhuizen zijn afspraken gemaakt met gemeente en brandweer. Tot en met vier mensen is geen gebruiksvergunning nodig en volstaan ‘lichte’ maatregelen zoals rookmelders en brandblussers. Planologisch passen deze woonhuizen goed in het voorgenomen beleid van de gemeente.

**Realisatie huisvesting** De vastgoedbeheerder beschikt over 50 woningen. Een deel hiervan bestaat uit sloopwoningen (herstructureringswoningen) die van een woningcorporatie worden gehuurd. Anders stonden deze woningen langere tijd leeg.

In iedere woning worden drie à vier personen gehuisvest, op basis van één slaapkamer per persoon. De vastgoedbeheerder verhuurt niet aan particulieren maar aan organisaties die huisvesting nodig hebben (zoals uitzendbureaus) en bij voorkeur aan organisaties die huisregels en sancties hanteren.

**Organiseren beheer**

De samenwerking tussen vastgoedbeheerder en woningcorporatie loopt goed. Er wordt veel moeite gedaan om een negatief effect op de leefbaarheid te voorkomen, zoals het goed bijhouden van voortuintjes.

De extra opbrengst van de woningen wil de woningcorporatie investeren in het onderhoud, zodat de woningen er netjes uit blijven zien. Buurtbewoners hebben liever tijdelijke bewoning dan dichtgespijkerde panden. De corporatie vermijdt papier in de communicatie met de omwonenden en kiest voor een ‘low-profile’benadering. ‘Nieuwsbrieven en bijeenkomsten werken niet, wel beheerders van de corporatie die rondlopen en blijven uitleggen.’ Ook houdt de corporatie de vinger aan de pols in informeel buurtoverleg. Als er klachten zijn kunnen omwonenden terecht bij zowel de vastgoedbeheerder als de woningcorporatie. Er zijn de laatste twee jaar weinig klachten geweest.

**Begeleiding arbeidsmigranten**

In de huizen wordt gestreefd naar een zodanige mix van bewoners dat er altijd iemand is die een tweede taal spreekt (Engels, Duits). Aanvullend op de begeleiding door de uitzendbureaus ziet de woningcorporatie hier een taak. Het gaat erom dat mensen zich in de buurt snel thuis voelen. De corporatie wil ‘buddyburen’ werven die de mensen die hier tijdelijk verblijven snel wegwijs kunnen maken. De corporatie vindt dat dit beter werkt dan informatiefolders.

**Het effect en identificeren behoefte**

Een aantal gemeenten in het westelijk deel van Noord-Brabant, waaronder Roosendaal en Bergen op Zoom, proberen tot regionale afspraken te komen over het meewerken aan huisvesting en over het onderling afstemmen van de handhaving. Gemeenten in de regio Breda zullen zich daar waarschijnlijk nog bij aansluiten.

De corporatie wil zelf ook onderzoeken wat zij in deze materie kan betekenen en zoekt naar ideeën om dit vorm te geven, zoals het realiseren van een hotel of pension.

Daarnaast ziet de corporatie een groeiende doorstroom naar de reguliere woningmarkt van mensen die zich in Nederland vestigen.

Dat blijkt bijvoorbeeld uit een toenemend aantal aanmeldingen van Poolse kinderen op de diverse Nederlandse scholen.

* 1. **Landelijke gebieden:**

Binnen de Stadsregio Rotterdam

Op Voorne-Putten overheersen de landelijke, dorpse en grondgebonden-suburbane woonmilieus. De laatste zijn te vinden rond de drie grotere kernen: Spijkenisse, Hellevoetsluis en Brielle. De woningvoorraad van Bernisse en Westvoorne bestaat grotendeels uit landelijke en dorpse milieus, verspreid over het landschap. Dat vraagt om een nieuwe koers in de verstedelijkingsopgave en dat leidt tot de bijzondere opgave om in te spelen op de uitstraling van de Tweede Maasvlakte en, op korte termijn, om te voorzien in de huisvestingsbehoefte van de verwachte stroom arbeidsmigranten.

Dit is de landelijke zone (groen gekleurd) in het zuidwesten, grotendeels op Voorne-Putten, met landelijke en dorpse woonmilieus.

*Good Practice(s) Vergelijkbare gebied(en)*

1. ***Box 6: Eemsmond: Energy Village***

**W** ****

*Foto van de in aanbouw[[21]](#footnote-21) zijnde haven*

**t project?**

**Aanleiding v**

Momenteel vinden er veel bouwactiviteiten in de Eemshaven plaats, zoals twee nieuwe elektriciteitscentrales, een LNG terminal en de uitdieping en verbreding van de Eemshaven. In Delfzijl is gestart met de bouw van een vuilverbrandingsinstallatie. Voor dit werk zijn vanaf 2009 gedurende een periode van vijf jaar een paar duizend werknemers via aannemers ingezet. Naast Nederlanders worden Portugezen, Fransen, Japanners en Polen verwacht. Tijdens een eerdere bouwpiek in het verleden was de huisvesting niet goed geregeld: er was er sprake van een spontaan ‘zigeunerkamp’ waar tijdelijke werknemers bivakkeerden.

**planvorming?**

**Beschrijving**

De gemeenten Eemsmond, Appingedam en Delfzijl hebben de komende piek aan tijdelijke werknemers niet afgewacht, maar hebben actief gezocht naar geschikte locaties voor grootschalige huisvesting. Er zijn drie locaties vastgesteld die ieder deels in het buitengebied en deels aan de rand van dorpskernen liggen. Eén ervan is het voormalige psychiatrische centrum Bronswijk, aan de rand van het dorp Wagenborgen in de gemeente Delfzijl. Gedacht wordt aan huisvesting van 600 tot 900 personen. Het gaat om tijdelijke huisvesting op basis van artikel 3.22 van de WRO (voorheen artikel 17). Na vijf jaar moet de locatie weer geheel zijn ontruimd. Omdat vroegtijdig overleg goodwill kan opleveren, wordt nu al overlegd met omwonenden en ondernemers. In Wagenborgen roept de schaal van de huisvesting ten opzichte van de omvang van het dorp (2000 inwoners) wel enige weerstand op. De gemeente Eemsmond is echter optimistisch. ’In het verleden leverde de vestiging van een asielzoekerscentrum geen problemen op. Bovendien zijn Groningers nuchtere mensen die begrijpen dat mensen die hier komen werken ook ergens onderdak nodig hebben’.

**Oplossing**

De huisvesting zal in een tender worden aanbesteed aan partijen die in staat zijn om de huisvesting integraal te leveren; unitbouw, aanleg infrastructuur, catering, beheer met 24-uurs toezicht enzovoort. Het te realiseren tijdelijk hotel Energy Village bestaat uit kamers, een keuken, een eetzaal, een centrale receptie, winkels en vrijetijdsvoorzieningen zoals een voetbalveld en een filmzaal. Nuon zal voor de eerste grootschalige locatie opdrachtgever zijn. Omdat de overheid eigenaar is van Nuon, is een Europese aanbesteding verplicht. De bouw start - mede afhankelijk van de voortgang van de vergunningverlening voor de grote bouwprojecten – eind 2008. De openstelling vindt gefaseerd plaats in de loop van 2009.

**Met medewerking van:**

**Update**

Op 1 september 2010 is bekend geworden dat de bouw van de geplande LNG terminal van de baan is. Dat hebben de initiatiefnemers Essent, Vopak en Gasunie besloten na afronding van het haalbaarheidsonderzoek. Groningen Seaports – de beheerder van de Eemshaven en de haven van Delfzijl - stelt het 65 ha groot gebied dat gereserveerd was voor de terminal, weer beschikbaar voor de verkoop. Op dit moment zijn er al gesprekken gaande met geïnteresseerde kandidaten. Het zijn de laatste 65 ha beschikbaar in de Eemshaven die direct gelegen zijn aan diep water.

De Eemshaven wordt in snel tempo getransformeerd tot een van de belangrijkste energiecentra van West-Europa. De vele bouwprojecten vergen de inzet van veel tijdelijk personeel. In de directe nabijheid van Eemshaven was tot voor kort nauwelijks geschikte accommodatie voorhanden om al deze mensen goed en betaalbaar onder te brengen. Energy Village Hotel is een tijdelijk hotelcomplex waarbij gemikt wordt op personeel van hoofdaannemers, onderaannemers en andere (sub)contractors van bouw- en onderhoudsprojecten in de Eemshaven comfortabel onder te brengen.

Medio 2010 zijn de deuren van het  Energy Village Hotel[[22]](#footnote-22) (van Hotel at Work) opengegaan. Er zijn overnachtingen mogelijk voor ca. 1600 gasten. Naast de 2 en 3 persoonskamers met gedeeld sanitair zijn er ook kamers beschikbaar met eigen sanitair.

1. **Box 7: In de Stadsregio Rotterdam, de Maasvlakte**

*Hotel at Work biedt sinds maart 2010 op de Maasvlakte[[23]](#footnote-23) ook opvang aan ca 1500 arbeidsmigranten.*

* (Bron:www.hotelatwork.nl)*

In het westelijk deel van de haven wordt de komende jaren flink gebouwd. Zo verrijzen er elektriciteitscentrales van EON en Enecogen, LNG-terminals van GATE en Liongas, en een aantal minder grote projecten. Daarvoor moeten er dagelijks duizenden werklieden in dit deel van de haven zijn. Het Havenbedrijf stelt dat de komst van Hotel at Work betekent dat een groot deel van de bouwvakkers straks niet tweemaal daags over de A15 rijdt. Dat betekent gewoonweg minder files. Veel van de werkers aan deze bouwprojecten komen uit het buitenland en worden nu voor de duur van de klus gehuisvest op verschillende locaties, waaronder vakantieparken, op forse afstand van het werk.

**Hotel At Work** is gebouwd tussen het Distripark Maasvlakte en de Slufter. Het blijft tot er tot 2015 staan. Dan moet het tijdelijke hotel wijken voor een railemplacement. Hotel At Work is een initiatief van Weststellingwerf BV, een Rotterdams bedrijf dat actief is in de reiswereld, containerlogistiek en vastgoed. Om de komst van Hotel At Work mogelijk te maken heeft het Havenbedrijf de grond tegen een sterk gereduceerd tarief beschikbaar gesteld en de aansluitingen van de nutsvoorzieningen voor haar rekening genomen.

1. **Successen en Knelpunten**

De knelpunten ten aanzien van huisvesting van migranten zijn in den lande vaker aan de orde. Menig krantenkop is te zien waarbij wordt naar de overlast die arbeidsmigranten breed uitgemeten wordt en betreft het veelal in de stedelijke en suburbane gebieden.

Toch is te stellen dat voor zowel de stedelijke, de suburbane en de landelijke gebieden de huisvesting van arbeidsmigranten grote gevolgen kunnen hebben. Vanwege de schaalgrootte zullen de gevolgen voor de landelijke gebieden behoorlijk groot zijn.

Naast de NIMBY *(Not in my backyard)* -sentimenten van de betrokken bewoners zijn er ook andere overwegingen die een rol spelen bij de keuze voor soort de huisvesting, (Kamerhuur, logies en pension.)en de locatie van deze huisvesting voor arbeidsmigranten. De volgende andere knelpunten zijn voor gemeenten en/of huisvesters van belang:

* Druk op de woningmarkt

Als bestaande woningen worden ingezet voor de huisvesting van tijdelijke migranten worden deze woningen onttrokken aan de reguliere woningmarkt. De woning komt dus niet beschikbaar aan een inwoner van de gemeente.

Deze situatie kan tot druk leiden op de woningmarkt en burgers kunnen hiertegen protest aantekenen.

* Kwaliteitseisen

Werkgevers willen zowel op de uitzenddiensten als op de huisvesting winst maken. Dat betekent dat de kosten zo laag mogelijk moeten zijn en efficiënt met de middelen moet worden omgegaan. De werkgevers kunnen dan minder zwaar tillen aan kwaliteitseisen t.a.v. de huisvesting van migranten. Er zijn een aantal minimumeisen gesteld t.a.v. veiligheid, hygiëne en planologisch waaraan een bij het VIA aangesloten uitzendorganisatie moet voldoen en vallen onder het SKIA keurmerk[[24]](#footnote-24).

* Grootschalig versus kleinschalig

Met woonhuizen kan de huisvesting kleinschaliger aangepakt worden en zijn sociaal en welzijnsvriendelijker dan grote voorzieningen. Een vergunning is niet nodig en bewoners hebben geen inspraak en kunnen het NIMBY/ *Not in my backyard* principe dus niet aanvoeren bij een bezwaarprocedure.

Vanuit het efficiency oogpunt is grootschalige huisvesting aantrekkelijker voor veel werkgevers omdat de kosten in eigen hand gehouden en voorzieningen centraal geregeld kunnen worden. Meer arbeidsmigranten kunnen in een voorziening worden ondergebracht en dat drukt op de langere termijn de kosten. Het nadeel is wel dat het verbouwen en de procedures met gemeenten langer duren en tijd kosten.

Een vergunning is wel nodig en bewoners hebben dus wel inspraak en kunnen het NIMBY *Not in my backyard* principe dus aanvoeren bij een bezwaarprocedure.

Het is ook zinnig om dan na te denken over de herbestemming van deze voorzieningen als de stroom arbeidsmigranten behoorlijk verminderd of ophoudt.

* Binnen versus buiten de kern

Gemeenten zullen vaak grootschalige voorzieningen toestaan als zij buiten de kern gebouw wordt. Dit zal vooral ingegeven worden om NIMBY-sentimenten bij de lokale bevolking tegen te gaan. De provincie kan bewaar hebben tegen deze voorzieningen en zal gekenmerkt worden als aantasting van het landschap.

Wellicht kan met kunnen voorzieningen binnen de kern of in het randgebied gerealiseerd worden.

Structurele huisvesting is niet wenselijk in het buitengebied, maar dient plaats te vinden binnen de bebouwde kom of in bebouwingsconcentraties.

* 1. **Successen: op naar samenwerking**

Eerder is betoogd dat de samenwerking van gemeenten en partners van belang is bij de aanpak van de huisvestingsproblematiek van arbeidsmigranten. Deze kan het beste geïllustreerd worden met voorbeelden uit de praktijk.

1. **Box 8. Samenwerking tussen uitzendbranche en gemeenten.**

### Convenant Huisvesting Arbeidsmigranten[[25]](#footnote-25)

De ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) is een grote belangenbehartiger van de uitzendondernemingen in Nederland. Met ruim 370 leden vertegenwoordigt de brancheorganisatie meer dan 60 procent van de markt en is daarmee de grootste werkgeversorganisatie binnen de uitzendbranche. De ABU zet zich in voor een goede voorzieningen t.a.v. huisvesting voor arbeidsmigranten

Knelpunten die door de ABU zijn gesignaleerd:

* Oneerlijke concurrente van malafide uitzendbureaus en huisjesmelkers;
* onduidelijkheid over welke locaties mogelijk geschikt (te maken) zijn voor huisvesting; onduidelijke regels van de gemeente;
* een gebrek aan afstemming tussen gemeenten: elke gemeente hanteert zijn eigen regels;
* en gebrek en geschikte huisvestingslocaties.

De ABU maakt zich sterk voor duidelijke regels, goede huisvesting, effectieve samenwerking en strikte handhaving. Samen met de NBBU heeft de ABU het beeldmerk Certified Flex Home ontwikkeld. Voor meer informatie wordt verwezen naar [www.certifiedflexhome.nl](http://www.abu-legal.nl/abu2/www.certifiedflexhome.nl).

Samen met verschillende gemeenten is de ABU van mening dat arbeidsmigranten recht hebben op veilige, hygiënische en legale huisvesting. De georganiseerde uitzendbranche heeft daarom het initiatief genomen om samen te werken met gemeenten. Het doel van deze samenwerking illegale bewoning tegen te gaan en daarmee minder overlast in de gemeente en oneerlijke concurrentie voor de bonafide uitzendondernemingen te verminderen. Om dat doel te bereiken, maken gemeenten en uitzendbureaus in een convenant concrete afspraken over gegevensuitwisselingen en over wie welke maatregelen gaat nemen: **Het convenant heeft de volgende hoofdlijnen:**

* Aangesloten uitzendorganisaties hebben een informatieplicht aan de gemeenten over de woningen en de aantallen arbeidsmigranten waarvoor huisvesting is geregeld; deze informatie wordt ieder kwartaal verstrekt.
* Informatie en voorlichting aan de arbeidsmigranten (o.a. in de vorm van een DVD) over de rechten en plichten die in Nederland gelden op het gebied van arbeid en huisvesting.
* Communicatie met omwonenden op het moment dat woningen beschikbaar komen voor arbeidsmigranten. Hierbij is een 24-uurs bereikbaarheid voor omwonenden met spoedeisende klachten inbegrepen.
* Indien uitzendorganisaties gemeentelijke regels en vergunningen niet naleven worden allereerst de koepelorganisatie hierop wordt aangesproken.
* De koepelorganisaties verwachten dat de gemeenten een restrictief handhavingsbeleid voeren naar de aangesloten leden en alleen optreden als er sprake is van klachten of ernstige overtredingen. Dit past in het beleid van programmatisch handhaven om de capaciteit voor handhaving met name in te zetten op illegale uitzendorganisaties

**Afgesloten convenanten**  
 Het convenant Huisvesting Arbeidsmigranten is ondertussen gesloten met diverse gemeenten en regio’s:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Gemeente/regio** | **Ondertekeningsdatum** |  |
| Convenant West-Brabant | 18 september 2008 |  |
| Convenant regio Breda (Aalburg, Alphen-Chaam, Baarle-Nassau, Brede, Drimmelen, Geertruidenberg, Moerdijk, Oosterhout, Werkendam en Woudrichem) | 5 maart 2009 |  |
| Convenant Rotterdam en Den Haag (Bergen op Zoom, Halderberge, Moerdijk, Roosendaal, Steenbergen, Tholen en Woensdrecht) | 2 juli 2009 |  |
| Convenant Eindhoven | 28 september 2009 |  |
| Convenant Dordrecht | 10 november 2009 |  |
| Convenant Duin- en Bollenstreek (Hillegom, Katwijk, Lisse, Noordwijk, Noordwijkerhout en Teylingen) | 18 november 2009 |  |

**Voorbeelden van convenanten**

Ter illustratie wordt het Convenant van Rotterdam beschreven. Inmiddels zijn er meerdere gemeenten die ook convenanten hebben afgesloten met huisvesters en bonafide uitzendbureaus en/of brancheorganisatie/koepelorganisaties als ABU en NBBU.

1. **Box 9: Convenant tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europa Rotterdam[[26]](#footnote-26)**

Partijen zijn de gemeente Rotterdam, Woningcorporaties en Uitzendbureaus

Om ervoor te zorgen dat tijdelijke buitenlandse werknemers niet uitgebuit worden en goed gehuisvest worden in Rotterdam hebben de gemeente Rotterdam, uitzendbureaus en woningcorporaties vandaag twee convenanten getekend.

Woningen die voor sloop in aanmerking komen, worden door de woningcorporaties aan gecertificeerde uitzendbureaus beschikbaar gesteld. Het gaat om 1.500 tijdelijke woonplekken voor de periode van vijf jaar, die maximaal 18 maanden mogen worden bewoond. Alleen bonafide uitzendbureaus kunnen deelnemen. De uitzendbureaus committeren zich, in ruil voor deze tijdelijke huisvesting bovendien aan regels voor huisvesting en arbeidsomstandigheden en zij stimuleren taalcursussen onder hun werknemers. Ook zetten de leden van de uitzendkoepels zich in om de komende vijf jaar minimaal 500 Rotterdamse werkzoekenden te bemiddelen naar werk.

Wethouder Hamit Karakus (Wonen en Ruimtelijke Ordening): “De huisvesting van veelal tijdelijke arbeidsmigranten mag geen overlast veroorzaken in de Rotterdamse wijken. Met dit convenant zorgen we nu in Rotterdam dat we misstanden als uitbuiting en overbewoning aanpakken en zorgen we voor een betere integratie.”

De gemeente Rotterdam roept de landelijke politiek op om landelijke maatregelen te nemen om uitbuiting en malafide uitzendbureaus effectief te bestrijden. Dit kan door het invoeren van een verplichte registratie voor alle EU arbeidsmigranten. Daarnaast moet inburgering en het volgen van Nederlandse les door EU arbeidsmigranten verplicht gesteld worden.

Wethouder Dominic Schrijer (Werk, Sociale Zaken en Grotestedenbeleid): “De uitbuiting van arbeidsmigranten zorgt voor een oneerlijke arbeidsmarkt. Met de twee convenanten zorgen we nu in Rotterdam voor een eerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Daar zijn de arbeidsmigranten en de Rotterdamse werkzoekenden bij gebaat.”   
  
**Twee convenanten**

* Het convenant ‘Tijdelijke Huisvesting Arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa’. Hiermee realiseren woningcorporaties de komende vijf jaar voor 1.500 arbeidsmigranten tijdelijke huisvesting.
* Het convenant ‘Bemiddeling Rotterdamse Arbeidsmigranten’. Hiermee bemiddelt de uitzendbranche de komende vijf jaar minimaal 500 extra Rotterdamse werkzoekenden naar werk.

De convenanten zijn ondertekend door de Rotterdamse wethouders Hamit Karakus en Dominic Schrijer, de woningcorporaties Com.Wonen, PWS, Woonbron en Woonstad Rotterdam, de uitzendkoepels ABU, NBBU en VIA en diverse uitzendbureaus.

Peter Manders van PWS (namens de woningcorporaties): "Als woningcorporaties staan wij in Rotterdam voor prettig wonen in een veilige woonomgeving, ook voor tijdelijke bewoners. Met dit convenant onderstrepen we dat.”

De uitzendkoepels menen dat het huisvestingsconvenant met Rotterdam past in een bredere aanpak om malafide uitzendbureaus en huisjesmelkers de bedrijfsvoering onmogelijk te maken en voldoende woonruimte beschikbaar te hebben voor arbeidsmigranten die door de bonafide uitzendbureaus bemiddeld worden. De uitzendsector wil daarnaast als grootste werkgever een rol spelen om Rotterdamse werkzoekenden snel weer aan het werk te helpen.

**Rotterdamse aanpak**Eind 2007 organiseerde Rotterdam een landelijke conferentie om te pleiten voor een integrale aanpak om de grote toestroom van werknemers uit Midden en Oost-Europese landen in goede banen te leiden. Uitbuiting van tijdelijke arbeidsmigranten, overbewoning en overlast voor de buurt moet voorkomen worden. De gemeente pakt deze problemen sindsdien voortvarend aan. Enerzijds door malafide uitzendbureaus hard aan te pakken, zoals door het opleggen van dwangsommen van € 50.000 per overtreding door uitzendbureaus die geen vergunning hebben voor een verblijfsinrichting. Anderzijds door de mogelijkheden te vergroten om tijdelijke buitenlandse werknemers goed te huisvesten in onze stad.

Naar schatting zijn er ongeveer 15.000 arbeidsmigranten uit Midden en Oost-Europese landen in Rotterdam. Eerder tekende de gemeente Rotterdam convenanten met het Rijk, de gemeente Den Haag en de uitzendkoepels voor het achterhalen van verblijfsgegevens. De gemeente organiseerde in april 2009 een informatiemarkt om Poolse arbeidsmigranten de weg wijzen naar juiste en prettige manier van wonen, werken en leven in Rotterdam. De markt werd door 1.000 Polen bezocht.

De gemeente Vlaardingen heeft een MOE-Landers[[27]](#footnote-27) beleid ingesteld. Dit beleid is (opnieuw) inwerking gesteld op 27 mei 2010. Binnen dit beleid wordt getracht problemen t.a.v. leefbaarheid, overbewoning, malafide uitzendbureaus maar ook onderwijs aan kinderen in Vlaardingse wijken( Centrum, Westwijk en Babberspolder) aan te pakken. Het gaat in Vlaardingen met name om arbeidsmigranten uit Midden - en Oost-Europa.

1. **Box 10. Samenwerking tussen (regio)gemeenten**

Verder zijn er gemeenten die op eigen initiatief een samenwerking aangaan om de huisvesting rondom arbeidsmigranten aan te pakken. In 2008 hebben de stadsregio Rotterdam de gemeenten Rotterdam, Schiedam en Vlaardingen een convenant afgesloten teneinde de problematiek rondom de huisvesting van arbeidsmigranten aan te pakken. De centrale punten van dit convenant zijn als volgt geformuleerd:

* Naast positieve effecten van de toegenomen arbeidsmigratie van met name personen uit de Midden en Oost-Europese landen zijn er ook negatieve effecten;
* De migratiestromen de komende jaren vermoedelijk zullen aanhouden en van samenstelling veranderen;
* De omvang (toe- of afname) en samenstelling van de migratiestromen mede afhankelijk zijn van externe factoren waar de gemeente niet of nauwelijks invloed op heeft;
* De arbeidsomstandigheden, integratie en huisvesting van deze groep goed geregeld moet zijn;
* Er momenteel nog teveel Midden en Oost-Europeanen slecht gehuisvest zijn en slachtoffer worden van malafide uitzendbureaus, huisvesters en werkgevers;
* Vlaardingen, Schiedam en Rotterdam deze misstanden zoveel mogelijk in gezamenlijkheid en met maatschappelijke partners willen oplossen.

In dit convenant zijn onder andere afspraken gemaakt rondom handhaving, huisvestingmogelijkheden, delen van kennis en evaluatie van het convenant vastgelegd.

Zoals hiervoor vermeld vindt er ook op regionaal niveau overleg en afstemming

plaats met betrekking tot de problematiek van de arbeidsmigranten. De problemen rond de huisvesting van de arbeidsmigranten houden immers niet op bij de gemeentegrens, zodat afstemming van maatregelen die formeel door elke gemeente afzonderlijk worden genomen wenselijk is.

De intentie van de gemeenten is om bij die te treffen maatregelen en de inzet van

gemeentelijke instrumenten één lijn te trekken. Deze bilaterale gemeentelijke afstemming dient ook de economische ontwikkeling door brede duidelijkheid te scheppen voor de betrokken ondernemers. Met afstemming is ook de communicatie naar de betrokken migranten gediend. Eén verhaal in heel de regio versterkt de boodschap.

De evaluatie en het vervolg

In 2009 heeft een evaluatie[[28]](#footnote-28) van dit convenant plaatsgevonden. Daarbij zijn afspraken gemaakt en deze zijn de volgende:

De drie betrokken gemeenten houden elkaar op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van huisvesting, integratie, informatie/communicatie en welzijn en onderwijs. In een regionale ambtelijke werkgroep vindt elk kwartaal overleg plaats over actuele ontwikkelingen en wordt informatie uitgewisseld. Op 20 januari 2010 heeft deze regionale werkgroep haar bevindingen geëvalueerd en een presentatie gehouden voor betrokken wethouders.

Algemene bevindingen uit de evaluatie zijn:

* De samenwerking heeft een meerwaarde. Verschillen in regelgeving en aanpak en de gevolgen daarvan komen nadrukkelijker in beeld. Daardoor groeien de drie gemeenten meer naar elkaar toe in de aanpak,
* Aan de hand van discussies in het regio-overleg en bilaterale contacten, kunnen nieuwe inzichten ontstaan welke geïmplementeerd kunnen worden in de eigen gemeente,
* Er is een functioneel netwerk ontwikkeld tussen de betrokken gemeenten.

Aanbevelingen uit de evaluatie zijn:

* Andere gemeenten proberen te laten aanhaken, niet persé regiogemeenten, ook andere gemeenten als Spijkenisse of Lansingerland. De gemeente Dordrecht heeft zich aangesloten bij de samenwerkingspartners.
* Opnemen van de bestuurlijke boete in de Regionale Huisvestingsverordening van de Stadsregio Rotterdam.
  1. **Tips en aanbevelingen** **op een rij**

De tips en aanbevelingen zijn een weergave van de onderwerpen die in dit rapport aan de orde zijn gesteld. De tips en aanbevelingen zijn samengevat onder de kopjes samenwerking en regelgeving, fysieke ingrepen en sociale ingrepen.

Samenwerking en regelgeving

* Werkgevers en gemeenten onderzoeken samen de omvang van de huisvestingsbehoefte. De behoefte is er, dus stel een duidelijk beleidskader op waarmee iedereen aan de slag kan.
* Werkgevers en gemeenten overleggen gezamenlijk met de provincie, als ze afwijking van provinciaal beleid nodig achten.
* Werkgevers en gemeenten regelen huisvesting met oplossingen waar ze achter kunnen staan. Maak het jezelf en elkaar niet moeilijk met halfslachtige oplossingen, zoals units toestaan en dan eisen dat deze in de winter weg moeten.
* Gemeenten maken afspraken op aantallenniveau over en kwaliteitseisen van te realiseren huisvesting en houden elkaar daar aan. Dit kan middels convenanten.
* Gemeenten werken samen, zodat in de regio een eenduidig beleidskader geldt; ze voorkomen waterbedeffecten met gezamenlijke richtlijnen over locaties en bijbehorende eisen aan huisvesting.

Fysieke ingrepen

* Gemeenten kunnen gezamenlijk gebruik maken van grootschalige (regionale) voorzieningen. Regel dan bijvoorbeeld dat een gemeente meebetaalt bij gebruik van een voorziening in een buurgemeente.
* Gemeenten en werkgevers stellen zich op de hoogte van (het spanningsveld tussen) de tijdelijke behoefte aan huisvesting en de structurele voorzieningen.
* Werkgevers realiseren huisvesting op zo’n manier dat ombouwen en/of herbestemming mogelijk en rendabel is.
* Werkgevers werken samen met professionele huisvesters, zoals woningcorporaties en hotelinstellingen.

Sociale ingrepen

* Organiseer niet alleen een informatiepunt voor arbeidsmigranten, maar ook de back office erachter, zodat de mensen echt geholpen kunnen worden.
* Laat vooral ook de arbeidsmigranten aan het woord. Gebruik deze informatie om de criteria voor een huisvestingslocaties aan te scherpen. Naar aanleiding van dit Voortschrijdend inzicht kan een kwaliteitsslag gemaakt worden.

**5. Literatuur en Websites**

* *Arbeidsmigranten uit Midden – en Oost-Europa, Risbo, oktober 2009*

Arbeidsmigranten uit Bulgarije, Polen en Roemenië in Rotterdam, NICIS Institute 2010

Beleid MOE-landers, Gemeente Vlaardingen, mei 2010.

* *Brochure Stichting Normering Arbeid*, 2010
* Convenant tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten uit midden en Oost Europa, juli 2009
* Coördinatie Huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten in de Stadsregio Rotterdam, Stadsregio Rotterdam, juni 2010.
* *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenie*, SEO Economisch Onderzoek, december 2008
* Evaluatie, (Tijdelijk) Thuis in Schiedam, oktober 2010
* *Inside Polen, Polen in Nederland, Forum, 2009*
* Jaarplan 2009, Politie District Waterweg-Noord, december 2008
* Op weg naar een gezonde woningmarkt, Verstedelijkingsscenario 2020 Regio Rotterdam, Stadsregio Rotterdam, juni 2010
* Migratietheorien, Frank Cörvers et.al, 2008
* Poolshoogte nemen in Schiedam, oktober 2009
* *Rapport Stadsmariniers, Rekenkamer Rotterdam, 2010*
* Ruimte voor arbeidsmigranten, Handreiking voor de vestiging van werknemers uit de EU die tijdelijk in Nederland verblijven, VROM, 2008

**Websites:**

[**www.deweekkrant.nl**](http://www.deweekkrant.nl)

[**www.serivicenureau-europa.nl**](http://www.serivicenureau-europa.nl)

[**www.vlaardingen.nl**](http://www.vlaardingen.nl)

[**www.schiedam.nl**](http://www.schiedam.nl)

[**www.abu-legal.nl**](http://www.abu-legal.nl)

[**www.hotelatwork.nl**](http://www.hotelatwork.nl)

[**www.cmo-stimulans.nl**](http://www.cmo-stimulans.nl)

[**www.volkskrant.nl**](http://www.volkskrant.nl)

[**www.vrom.nl**](http://www.vrom.nl)

[**www.certefiedhomeflex.nl**](http://www.certefiedhomeflex.nl)

**Bijlage 1. SKIA Voorwaarden.**

Het SKIA heeft de regels rondom huisvesting van arbeidsmigranten vastgesteld. Daarbij zijn er leefbaarheidseisen gesteld aan de locatie in relatie tot de gebruikers ervan. De verbinding van de locatie met de buurt lijkt een onderwerp te zijn dat door de betrokken partners wordt vastgesteld. Immers elke situatie vraagt om een eigen aanpak.

Doelgroepen zijn markpartijen (werkgevers en Huisvesters) die zich aangesloten hebben bij de VIA en SKIA-normen hanteren. Het SKIA heeft een aantal controlepunten vastgelegd en deze zijn de volgende:

***Administratieve controle (goed werkgeverschap)***

* Uitzendbedrijf is NEN 4400-1 of NEN 4400-2 gecertificeerd
* Werkgever is lid van een brancheorganisatie
* Vaststellen identiteit en arbeidsgerechtigdheid van de werknemer
* Werkgever heeft Inzittendenverzekering afgesloten voor bedrijfsauto’s (indien van toepassing)
* Werkgever heeft WEGAM-verzekering afgesloten (indien van toepassing)
* Werkgever heeft Aansprakelijkheidsverzekering bedrijven en beroepen afgesloten (indien van toepassing)
* Schriftelijke en getekende arbeidsovereenkomsten aanwezig. In de arbeidsovereenkomsten is ten minste omschreven:
* Functie
* Arbeidstijden
* Uur/periodeloon
* Controle op betaling van minimaal het Wettelijk Minimum Loon (WML)
* Werkgever stelt per loonafrekening een loonstrook aan de werknemer ter beschikking
* De werkgever betaalt het overeengekomen loon daadwerkelijk uit aan de werknemer
* De bijdrage van de werknemer voor huisvesting komt overeen met het contractueel vastgestelde en bedraagt nooit meer dan 25% van het netto loon (op basis van 40 uur per week)
* De werkgever beschikt over een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners
* De werkgever heeft een drank- en drugsbeleid voor werknemers
* De werkgever heeft schriftelijk beleid opgesteld ten aanzien van orde en netheid en heeft de werknemers daarvan in kennis gesteld
* De werkgever is 24 uur per dag, 7 dagen per week bereikbaar
* De werkgever geeft voorlichting op begrijpelijke wijze over veiligheid en arbeidsomstandigheden aan werknemers op de werkplek
* De werkgever is VCU-gecertificeerd (indien van toepassing)
* De werkgever heeft de werknemer een aantoonbaar aanbod gedaan voor een ziektekostenverzekering
* De werkgever heeft een getekende verklaring van de werknemer voor ontvangst van veiligheidsvoorschriften (BHV en ARBO). Een en ander is bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst geregeld

***Controle per huisvestingslocatie***

* Het soort huisvesting (woonhuis, hotel/pensioen, wooncomplex, chalets, recreatiewoningen) wordt vastgesteld
* De beschikbare woonruimte per persoon is minimaal 10 m², voor reguliere woonhuizen 12 m², conform Bouwbesluit
* Per persoon biedt de beschikbare ruimte in een slaapvertrek minimaal ruimte voor 1 één-persoonsbed een stoel en een kast
* Er slapen maximaal 3 personen in 1 slaapvertrek
* Er is minimaal 1 toilet per 8 personen
* Er is minimaal 1 douche per 8 personen
* Veiligheid en hygiëne is gewaarborgd
* Bij verwarming door middel van gaskachels dient er een werkende CO-melder te zijn
* CV, gaskachel en geiser dienen jaarlijks aantoonbaar gecontroleerd te zijn
* Er dient minimaal 30 liter koelruimte per persoon te zijn. Bij voorkeur aangevuld met vriesruimte.
* Er dienen minimaal 4 kookpitten te zijn. Bij meer dan 8 personen dient er 1 pit per 2 personen extra te zijn. Bij meer dan 30 personen dienen er minimaal 16 pitten, eventueel aangevuld met oven en magnetron, aanwezig te zijn
* Het inspectierapport (conform wettelijke eisen) van de brandweer is aanwezig (waar vereist)
* Het inspectierapport van de brandweer conform vergunning is aanwezig
* Er is een brandblusser \* en brandslang aanwezig, waarvan de minimale eisen zijn:
* 6 liter brandblusser
* Gebruiksinstructie op brandblusser
* Brandblusser bevindt zich binnen een afstand van 5 meter waar gekookt wordt
* Er is een branddeken aanwezig bij de kookgelegenheid \*
* Er zijn werkende rook- en CO-melders gemonteerd op voorgeschreven plaatsen
* Er is een informatiekaart in de woning, zichtbaar op centrale plek, in de taal van de bewoners met daarop tenminste:
* Telefoonnummer hulpverlener werkgever
* Telefoonnummer regiopolitie
* 112 (waarbij aangegeven alleen te gebruiken in levensbedreigende situaties)
* Verkorte huis- en leefregels

*\* Brandblusser en branddeken in de zgn. Safety Box voldoen.*

Voor nadere informatie wordt verwezen naar de site van SKIA: [www.skia-eu.com](http://www.skia-eu.com)

**Bijlage 2.** **De Poolse wacht in Vlaardingen**

* VLAARDINGEN - In Vlaardingen legt de Poolse Wacht contacten met Poolse gastarbeiders die hier overlast veroorzaken door het innemen van teveel alcohol. De leden van de Poolse Wacht zijn vrijwilligers, zij spreken Pools en benaderen hun landgenoten op hun gedrag. Een in het Pools gestelde flyer staat vol informatie over het hijsen.

[](http://www.deweekkrant.nl/media/item?mediaid=1262163)

De Polen worden gewaarschuwd middelsfolders en stickers.  
Foto: WHM

* ‘Teveel alcohol is schadelijk voor de gezondheid, maar ook gevaarlijk. Jaarlijks komen in Nederland 200 mensen om het leven door een verkeersongeval waarbij alcohol in het spel is. Om de verkeersveiligheid te bevorderen, houdt de politie in Waterweg-Noord regelmatig alcoholcontroles in de wijk,’ geeft de folder in het Poolse aan. De dames van de Poolse Wacht worden begeleid door leden van de Lichtblauwe Brigade en gaan op stap in Babberspolder-Oost.

#### Tenue

De dames van de Poolse Wacht hebben een speciaal tenue aan. Het inzetten van de Poolse Wacht ligt in het verlengde van de activiteiten van de Turkse en Marokkaanse buurtvaders die in andere steden overlast helpen verminderen. Voorlopig is dit nog een ‘pilot’. Zijn er in Schiedam 5300 Poolse gastarbeiders, in Vlaardingen zijn dat er ongeveer 1500. De Polen werken hier een poosje en gaan dan weer terug naar hun land. Er is voor hen hier niet veel te doen en lekker zuipen is dan de enige vorm van vertier. Met name in het weekend hangen de voornamelijk jonge mannen rond hun tijdelijke woning in de Babberspolder. Over het algemeen is hun alcoholconsumptie groter dan die van de Nederlanders.

#### Laptops

De politie in Vlaardingen gaat zich ook meer bezighouden met auto-inbraken. Om dat tegen te gaan, veel mensen laten ondanks waarschuwingen van de overheid nog veel kostbare spullen onbeheerd in hun auto achter, waarbij laptops een gewild object zijn, heeft de politie spiegelhangers aangeschaft. Deze spiegelhanger deelt de politie uit aan mensen op straat, waarbij ze aangeven dat zij die aan de binnenspiegel van hun auto kunnen hangen om aan potentiële dieven te laten weten dat er niets meer te jatten valt.

#### ‘Niks erin, niks eruit

De stickeractie ‘Niks erin, niks eruit’ heeft eveneens als doel dat spullen niet in een onbewaakte auto achterblijven. Om de mensen nog meer bewust te maken van hun eigen gedrag plaatst de politie nepbekeuringen achter ruiten-wissers. De actie herhaalt zich regelmatig. Ook zijn er folders en acties om woninginbraken terug te dringen, meestal in de zomer.

# Bijlag 3. Probleemwijken blij met Poolse immigranten

Van onze verslaggevers Alex Burghoorn Charlotte Huisman − 10/12/10, 05:03



Drie Poolse kinderen op basisschool De Kameleon. De leerlingen hebben het er naar hun zin en presteren goed. De Kameleon staat tegenwoordig zelfs bekend als een 'Polen-school', met 61¿ kinderen ¿ 20 procent van het totaal aantal leerlingen ­ ¿ afkomstig uit het Oost-Europese land.

**ROTTERDAM - Poolse immigranten hebben een positieve invloed op probleemwijken in de Rotterdamse deelgemeente Charlois. Dat zegt deelraadsvoorzitter Ed Goverde (PvdA). Werkende Polen vestigen zich steeds vaker voor langere tijd in achterstandsbuurten als Tarwewijk en Carnisse. 'Ze spelen een rol bij het 'liften' van de wijk', zegt Goverde. 'Ik heb liever een Pools gezin dan een drugsdealer.'**

Naast de seizoensarbeiders die voor enkele maanden per jaar naar Nederland overkomen, is er een groeiende groep Polen die zich blijvend vestigt. Ze schrijven zich bij de gemeente in, volgen inburgeringscursussen, sturen hun kinderen naar school en kopen een huis. 'Wie denkt dat ze niet blijven, heeft het mis. '  
  
**Heersende opvattingen**  
De ervaringen van Goverde gaan in tegen enkele heersende opvattingen. CDA-minister Donner (Binnenlandse Zaken)  stelde in november in de Tweede Kamer nog dat de Polen weer zullen vertrekken. 'Dan sluit je je ogen en maak je dezelfde inschattingsfout als destijds met de Turken en de Marokkanen', zegt Goverde.  
  
Ook plaatst de bestuurder uit Charlois kanttekeningen bij de alarmerende berichten van de Haagse wethouder Marnix Norder (PvdA), die onlangs sprak van een 'tsunami' aan Oost-Europeanen die de steden overspoelt. 'Er zijn schrijnende toestanden: Oost-Europeanen die bij huisjesmelkers met 7 of 8 man bijeen in kamertjes moeten slapen. Maar ik zie ook veel Polen van goede wil, en dat biedt kansen.'

**Kapper**  
Naast enkele Poolse buurtwinkels heeft ook een Poolse kapper zijn deuren in Charlois geopend. 'Het ziet er allemaal netjes uit', zegt Goverde. Basisschool De Kameleon verwelkomt steeds meer Poolse kinderen in de schakelklassen voor Nederlandse taal. Tussen de 40 nationaliteiten op de school beginnen de Polen als groep van zeker zestig kinderen al op te vallen. Hun ouders vallen bij de school op door  een enthousiaste betrokkenheid, die zelfs autochtone ouders zelden aan de dag leggen.  
  
De Polen vormen de grootste groep onder de Midden- en Oost-Europeanen in Rotterdam - ongeveer de helft van de 19.500 immigranten uit de nieuwe EU-lidstaten. Bij de deelgemeente Charlois is het aantal ingeschreven Polen in krap twee jaar toegenomen van 800 naar 1.300, zegt Goverde. Nog eens eenzelfde aantal woont er ongeregistreerd. Polen vormen daarmee ruwweg 5 procent van de bevolking.  
  
**Werkloosheid**  
Tarwewijk en Carnisse kampen al jaren met criminaliteit, werkloosheid en snel van samenstelling wisselende bevolking. Van oudsher  zijn het de buurten waar nieuwe immigranten in Rotterdam beginnen, en tot 2007 bestond jaarlijks 20 procent van de bevolking uit nieuwkomers.    
  
'Het ging tien jaar geleden veel slechter met Tarwewijk, en de Polen dragen bij aan deze weg omhoog. Ze springen er positief uit. De Polen zijn relatief hoger opgeleid dan Bulgaren en Roemenen, die vaker op de bonnefooi hier naartoe komen. Ze zijn een nieuwe werkende bevolking in de wijk. Waarmee ik overigens niet wil zeggen dat Charlois maar een massaal Polen-pension moet worden.'  
  
Bron: Volkskrant

COLOFON:

De Scan Arbeidsmigranten Stadsregio Rotterdam is in opdracht van de Stadsregio Rotterdam uitgevoerd.: door Dhr. C. Stoppelenburg, Msc, Coördinator Westflank.

Schrijver en samensteller van dit rapport:

Renate Belfor, senior adviseur

Februari 2011

CMO Stimulans

Graaf Florisstraat 41 -43

3021 CC Rotterdam,

1. (VROM, VNG en VIA: P.C Eemmer en L. Lucassen UL migratiegeschiedenis, 2008) [↑](#footnote-ref-1)
2. De reglementen van het SKIA zijn uitgebreid en zijn te lezen in bijlage 1. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bron: Poolshoogte nemen in Schiedam, CMO Stimulans, 2009 [↑](#footnote-ref-3)
4. Bron: naar aanleiding van Interview met Fans Born, United Homes, december 2010. [↑](#footnote-ref-4)
5. Bron: [www.servicebureau-europa.nl](http://www.servicebureau-europa.nl) en lezing Godfried Engbersen ter gelegenheid van praktijkcongres huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden - en Oost Europa, Utrecht. [↑](#footnote-ref-5)
6. Arbeidsmigranten uit Midden – en Oost-Europa, oktober 2009 [↑](#footnote-ref-6)
7. Bron: (Tijdelijk) Thuis in Schiedam, Schiedam, 2008 [↑](#footnote-ref-7)
8. Bron: Polen in Nederland, Forum, 2009 [↑](#footnote-ref-8)
9. Poolshoogte nemen in Schiedam, CMO Stimulans, 2009 [↑](#footnote-ref-9)
10. Bron: Poolshoogte nemen in Schiedam, CMO Stimulans, 2009 [↑](#footnote-ref-10)
11. Uit:Jaarplan 2009, Politie District Waterweg-Noord, december 2008 [↑](#footnote-ref-11)
12. Bron: [www.deweekkrant.nl](http://www.deweekkrant.nl) [↑](#footnote-ref-12)
13. Drinken: (Red.) [↑](#footnote-ref-13)
14. Bron: [www.cmo-stimulans.nl](http://www.cmo-stimulans.nl) [↑](#footnote-ref-14)
15. Bron: Volkskrant d.d. 10 december 2010. [↑](#footnote-ref-15)
16. Migratietheoriën, Frank Cörvers et.al, 2008 [↑](#footnote-ref-16)
17. Bron: lezing Godfried Engbersen ter gelegenheid van Praktijk congres huisvesting en inburgering van arbeidsmigranten uit Midden - en Oost Europa, Utrecht. [↑](#footnote-ref-17)
18. Bron: Arbeidsmigranten uit Midden – en Oost-Europa, oktober 2009. [↑](#footnote-ref-18)
19. Zie: <http://www.huurdersinfosite.nl/actueel/DeKeyinvesteertinarbeidsm.php> [↑](#footnote-ref-19)
20. *Referentiebeelden Labourhotel (van de Key): Bron: tempohousing.nl* [↑](#footnote-ref-20)
21. Bron: www.energyparkeemshaven.nl [↑](#footnote-ref-21)
22. Link folder Eemshaven: <http://www.hotelatwork.nl/assets/files/EnergyVillageHotel_brochure.pdf> [↑](#footnote-ref-22)
23. Link voor folder Maasvlakte : <http://www.hotelatwork.nl/assets/files/Hotel%20At%20Work%20brochure%203-2010.pdf> [↑](#footnote-ref-23)
24. De reglementen van het SKIA zijn uitgebreid en zijn te lezen in bijlage 1. [↑](#footnote-ref-24)
25. Bron: <http://www.abu-legal.nl/abu2/talen_nl.asp?pagkey=141788> [↑](#footnote-ref-25)
26. Bron: Convenant tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten uit midden en Oost Europa, juli 2009 [↑](#footnote-ref-26)
27. Bron: Beleid MOE-landers, Gemeente Vlaardingen, mei 2010. [↑](#footnote-ref-27)
28. Bron: Evaluatie (Tijdelijk) Thuis in Schiedam, oktober 2010. [↑](#footnote-ref-28)