

Arbeidsmigranten op Goeree-Overflakkee

Een eerste verkenning en aanzet voor beleid



In opdracht van gemeente Goeree-Overflakkee

Versie: 11 november 2020

Public Result B.V.

Postbus 11649

2502 AP Den Haag

Tel: 070 – 3468816

e-mail: info@publicresult.nl

www.publicresult.nl

Opdrachtnummer: ARBGO19

© Copyright Public Result 2020.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

1. Wie zijn onze arbeidsmigranten?	4
1.1 ACHTERGROND VOOR DIT RAPPORT	4
1.2 ARBEIDSMIGRANTEN IN NEDERLAND	4
1.3 ARBEIDSMIGRANTEN OP GOEREE-OVERFLAKKEE	9
1.4 KADERS VOOR HET ARBEIDSMIGRANTENBELEID	10
2. Uitkomsten inventarisatie arbeidsmigranten	14
2.1 HOEVEEL ARBEIDSMIGRANTEN WONEN OP GOEREE-OVERFLAKKEE?	14
2.2 HOE WONEN DE ARBEIDSMIGRANTEN?	14
3. Betekenis voor de arbeidsmarkt	17
3.1 TOEKOMSTIGE TEKORTEN OP DE ARBEIDSMARKT	17
3.2 HET BEELD VAN WERKGEVERS EN UITZENDBUREAUS	19
4. Aanzet voor gemeentelijk beleid	25
4.1 DE ROL VAN DE GEMEENTE	25
4.2 EEN INTEGRALE EN INTERACTIEVE WERKWIJZE	26
4.3 STAPPEN IN DE BELEIDSVORMING	28
4.4 DE VERSCHILLENDE BELEIDSONDERDELEN NADER UITGEWERKT	30

1 ■ Wie zijn onze arbeidsmigranten?

1.1 ACHTERGROND VOOR DIT RAPPORT

Mede gefinancierd door de Provincie Zuid-Holland heeft de gemeente Goeree-Overflakkee een verkenning laten uitvoeren naar de aanwezigheid van arbeidsmigranten op Goeree-Overflakkee. Deze verkenning is gezamenlijk uitgevoerd door Legitiem en Public Result en omvat de volgende onderdelen:

1. een inventarisatie door Legitiem waar arbeidsmigranten op Goeree-Overflakkee wonen en hoe hun huisvesting is geregeld;
2. een enquête en interviews onder werkgevers en uitzendbureaus door Public Result, waarin gevraagd wordt naar de inzet van arbeidsmigranten;
3. kennisoverdracht van het project aan de gemeente en de provincie Zuid-Holland op basis van de uitgevoerde verkenning.

Tevens stond er nog een bijeenkomst gepland met de gemeente, de provincie Zuid-Holland, werkgevers en uitzendbureaus waarin de resultaten van het onderzoek zijn teruggekoppeld en verkend is hoe het gemeentelijk beleid verder ontwikkeld kan worden. Vanwege de coronacrisis heeft deze helaas geen doorgang kunnen vinden.

De resultaten van de verkenning worden in het voorliggende rapport beschreven. In dit hoofdstuk wordt als achtergrondinformatie verder ingegaan op de omvang van het aantal arbeidsmigranten in Nederland en op Goeree-Overflakkee. In hoofdstuk 2 worden de uitkomsten van het onderzoek van Legitiem beknopt beschreven; Legitiem heeft zelf een uitgebreide rapportage opgesteld.¹ In hoofdstuk 3 komt de betekenis van arbeidsmigranten voor de arbeidsmarkt op Goeree-Overflakkee aan de orde, terwijl in hoofdstuk 4 aanknopingspunten voor de verdere ontwikkeling van het gemeentelijke beleid worden gegeven.

1.2 ARBEIDSMIGRANTEN IN NEDERLAND

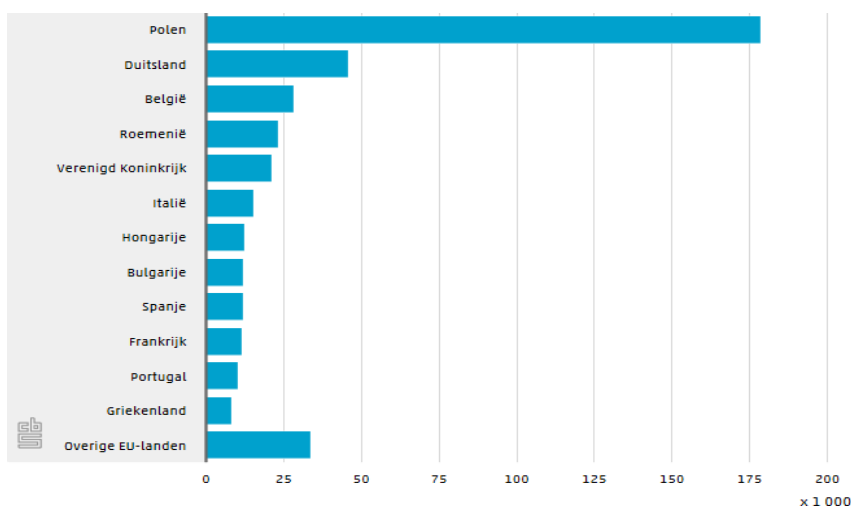
Arbeidsmigranten zijn in Nederland al decennia een bekend verschijnsel. Na de 'gastarbeiders' van de jaren '60 en '70 van de vorige eeuw, die overigens in groten getale in ons land zijn blijven wonen, kennen we in deze eeuw veel arbeidsmigranten die voor een belangrijk deel uit Midden- en Oost-Europa afkomstig zijn. De precieze omvang van het aantal arbeidsmigranten in Nederland is niet bekend, aangezien het om een fluctuerende groep gaat. Naast de laaggeschoolde arbeidsmigranten die al decennia in Nederland werken, is de laatste jaren in toenemende mate sprake van hoogopgeleide kenniswerkers. Als beleid wordt ontwikkeld voor arbeidsmigranten,

¹ Titel rapport Legitiem nog niet bekend.

betreft dit voornamelijk de eerstgenoemde groep aangezien kenniswerkers vrijwel altijd zelfredzaam zijn. Ook het voorliggende rapport heeft betrekking op de minder geschoolde arbeidsmigranten. De huidige arbeidsmigranten komen en gaan; werken soms periodiek in Nederland en dan weer elders. De ervaring leert dat als hier geen gericht beleid op wordt gevoerd veel arbeidsmigranten zich niet laten registreren in de BRP (Basisregistratie Personen van de gemeenten) of RNI (Registratie niet-ingezetenen)².

Volgens het CBS werden in 2017 in Nederland ruim 838 duizend banen vervuld door mensen met een buitenlandse nationaliteit, zowel arbeidsmigranten als kenniswerkers.³ Bijna de helft werd vervuld door personen uit een EU-land. Werknemers van Poolse herkomst vormen hiervan de grootste groep. Zij bezetten bijna 180 duizend banen en behoren tot de laagst betaalden. Figuur 1 geeft de verdeling van de landen van herkomst binnen de EU.

Figuur 1: Land van herkomst van arbeidsmigranten uit de EU (CBS)

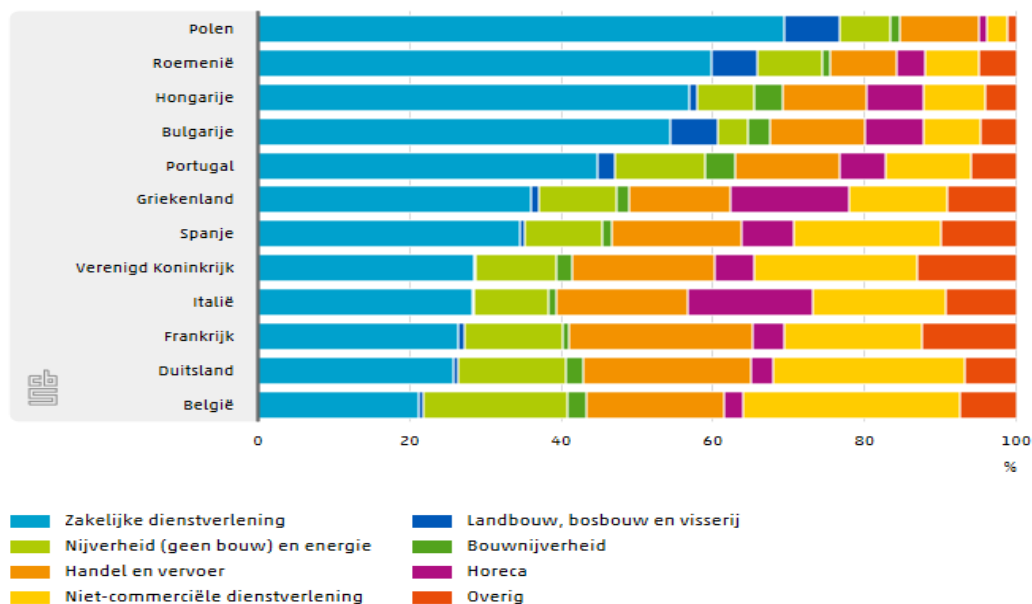


Een groot deel van de buitenlandse werknemers heeft een baan in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening; uitzendbureaus zijn in deze sector de belangrijkste werkgevers. Vooral werknemers afkomstig uit Midden- en Oost-Europese landen zijn in deze sector werkzaam. Daarnaast zijn relatief veel werknemers uit Polen, Roemenië en Bulgarije werkzaam in de landbouw. Werknemers afkomstig uit landen die al langer deel uitmaken van de EU zijn relatief vaak werkzaam in de niet-commerciële dienstverlening. Hieronder vallen onder meer de overheid, het onderwijs en de zorg. Zie figuur 2.

² De BRP is verplicht voor mensen die van plan zijn om langer dan 4 maanden binnen een periode van 6 maanden in Nederland te verblijven; het verblijf hoeft niet onafgebroken en niet op hetzelfde adres te zijn. De RNI is verplicht voor degenen die hier korter verblijven.

³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/14/bijna-180-duizend-banen-vervuld-door-polen>

Figuur 2: Banen naar land van herkomst van arbeidsmigranten (CBS)



Veel arbeidsmigranten verblijven minder dan een jaar in Nederland, maar er is ook een grote groep die volgens een onderzoek van SEO langer of zelfs permanent hier verblijft.⁴ Zie figuur 3. Het CBS heeft arbeidsmigranten gevolgd die in 2011 naar Nederland zijn gekomen.⁵ Van de 31.000 arbeidsmigranten die in dat jaar naar Nederland kwamen (waarvan 40% kennismigrant was en 60% 'gewone' arbeidsmigrant), verbleven er in 2016 nog steeds 12.700 hier (41%). Kennismigranten van buiten de EU blijven over het algemeen wat korter in Nederland dan kennismigranten uit de EU en arbeidsmigranten zowel vanuit de EU en daar buiten.

Veel arbeidsmigranten blijven maar korte tijd (minder dan één jaar) in Nederland. Het gaat vaak om seizoenswerkers. Maar toch blijft zo'n 40% van de arbeidsmigranten voor minstens vijf jaar en soms permanent in Nederland. Zie figuur 3 op de volgende pagina.

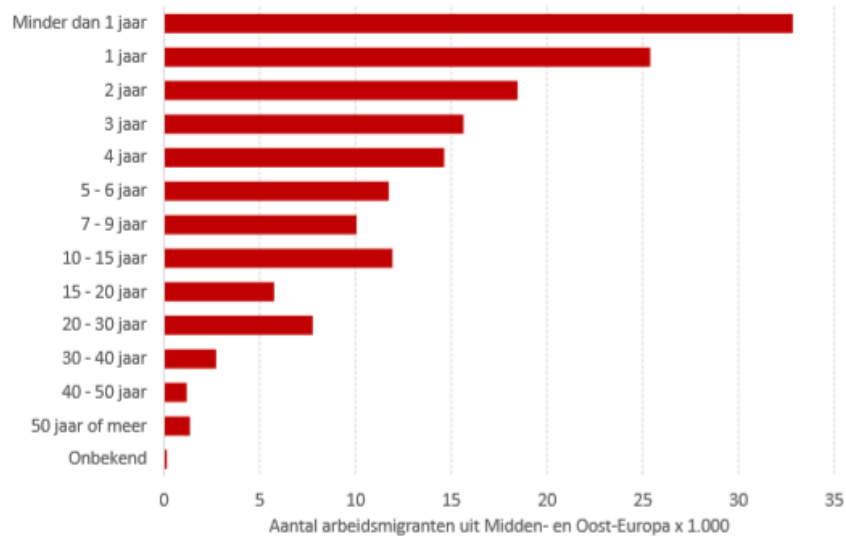
Het onderzoek van SEO maakt duidelijk dat naar schatting zo'n 37% van de arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (de zogeheten 'MOE-landers') zich laten inschrijven in de BRP. De regio Rijnmond, waartoe Goeree-Overflakkee behoort, kenmerkt zich door een groot aandeel banen (2-3,5%) dat wordt ingevuld door deze arbeidsmigranten. Hetzelfde geldt voor de aangrenzende regio West-Brabant. Zie figuur 4 op de volgende pagina. Overigens hebben de enquête en interviews die zijn

⁴ SEO: 'De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland' 2018

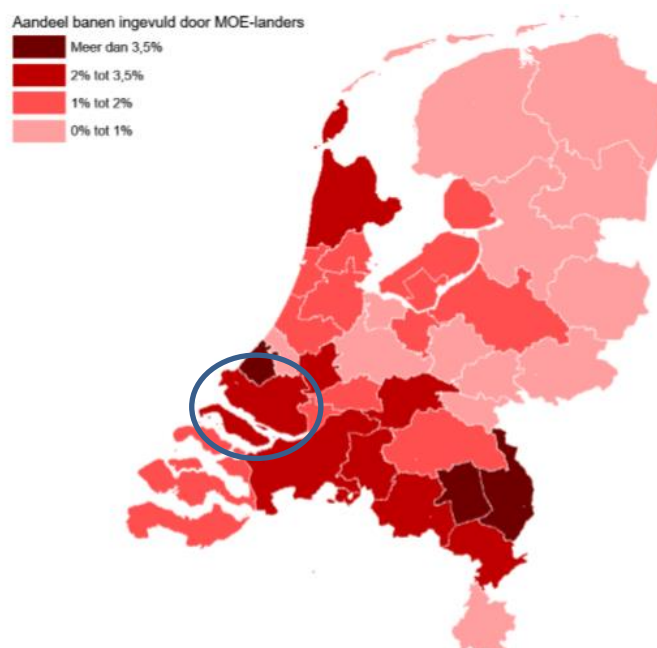
⁵ CBS: 'Arbeidsmigranten in Nederland: nieuwkomers op de voet gevolgd' 2019

gehouden (zie hoofdstuk 3), duidelijk gemaakt dat in Goeree-Overflakkee veel minder arbeidsmigranten aanwezig zijn.

Figuur 3: Verbljfsduur in Nederland arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (SEO/CBS)



Figuur 4: Aandeel banen vervuld door arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (SEO/CBS)



De betekenis van arbeidsmigranten voor onze economie is groot. In 2016 droegen zij volgens het rapport van SEO voor € 11 miljard bij aan ons BNP (Bruto Nationaal Product). Na aftrek van de loonkosten bleef hier ruim € 5 miljard van over. Daar staan enkele maatschappelijke kosten tegenover, zoals gezondheidszorg, sociale zekerheid, huisvesting en sociale integratie.

De inzet van arbeidsmigranten is in Nederland niet onomstreden. Tegenstanders wijzen op de toenemende bevolkingsdruk, het aanzienlijke woningtekort in Nederland en het verder laten toenemen van de arbeidsparticipatie van onze eigen bevolking (minder deeltijdwerk, meer mensen zonder baan inzetten). Werkgevers zien in dat laatste in ieder geval geen oplossing voor de korte termijn en wijzen op de risico's van de vergrijzing van onze eigen bevolking voor de economie. Bovendien kent de Europese Unie een vrij verkeer van personen en diensten, waardoor burgers uit deze landen hier vrijelijk mogen werken. Een eventuele discussie hierover in de gemeente zou met name moeten gaan tussen enerzijds economie en arbeidsmarkt en anderzijds draagvlak onder de bevolking en de mogelijke opvangcapaciteit uit oogpunt van huisvesting.

De laatste jaren tekent zich de ontwikkeling af dat met name Polen minder geneigd zijn buiten hun eigen land te gaan werken door de aanzienlijk verbeterde arbeidsomstandigheden, waaronder de stijging van de lonen. In mindere mate geldt hetzelfde voor bijvoorbeeld Roemenië. Bovendien is Nederland voor hen niet altijd even aantrekkelijk, omdat in andere landen (zoals Denemarken en Duitsland) de woon- en werkomstandigheden beter zijn. Dat kan er toe leiden dat zeker op termijn meer gekeken gaat worden naar arbeidsmigranten uit andere, mogelijk ook niet-EU landen. De ACVZ (Adviescommissie Vreemdelingenzaken) geeft daartoe een aantal opties vanuit de EU aan, zoals de seizoenarbeidersrichtlijn, de langdurig ingezetenenrichtlijn, de mobiliteitspartnerschappen en de door de EU gefinancierde projecten.⁶ Ook wordt gepleit voor onderzoek dat er op is gericht Nederland aantrekkelijker te maken voor geschoolde werknemers uit EU landen, die over specifieke kennis en vaardigheden beschikken waaraan in Nederland een tekort is. Een voorbeeld is de hoogwaardige technologie en maakindustrie. Vooral voor het middensegment van de arbeidsmarkt zou een specifiek beleid moeten worden ontwikkeld.

Landelijk wordt structureel een sterke toename van de behoefte aan arbeidsmigranten verwacht, tot zo'n 50.000 per jaar⁷. Of dit daadwerkelijk het geval zal zijn is van meerdere factoren afhankelijk, waarbij economische onzekerheid zoals de gevolgen van de Brexit en zeker op dit moment het coronavirus een belangrijke rol spelen. Het coronavirus leidt er toe dat op dit moment veel arbeidsmigranten zijn teruggekeerd naar hun eigen land en vermoedelijk de komende tijd niet zullen terugkeren. De

⁶ ACVZ: 'Legale kanalen voor arbeidsmigranten; de internationale, Europese en nationale context' 2019

⁷ <https://www.flexmarkt.nl/flexwerkers/nederland-heeft-50-000-arbeidsmigranten-per-jaar-nodig/>

economie is door het coronavirus sterk gekrompen, waardoor er ook veel minder vraag naar arbeidsmigranten is. In de agrarische sector blijft behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten in het pluk- en oogstseizoen, waarbij het nog maar de vraag is of andere werknemers of mensen zonder baan dit werk gaan overnemen. Bij een toekomstig economisch herstel zal ook de vraag naar arbeidsmigranten weer toenemen.

De nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) versterkt de positie van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract of een payroll constructie. Dat geldt ook voor arbeidsmigranten. Het verbetert de positie van werknemers met een tijdelijk contract, maar kan leiden tot hogere kosten voor de werkgever. Of dat gaat leiden tot minder of een andere inzet van arbeidsmigranten kan momenteel niet worden overzien. Feit blijft dat de inzet van arbeidsmigranten structureel nodig blijft in een steeds verder krimpende arbeidsmarkt.

1.3 ARBEIDSMIGRANTEN OP GOEREE-OVERFLAKKEE

Een volledig en actueel beeld van het aantal arbeidsmigranten is voor Goeree-Overflakkee niet aanwezig.

Tympaan heeft in 2017 een schatting gemaakt van het aantal arbeidsmigranten in de Zuid-Hollandse regio's op basis van inschrijving in de BRP (Basisregistratie Personen) en het landelijk WNB (Werknemersbestand), aangevuld met schattingen voor het aantal niet-geregistreerde arbeidsmigranten. De peildatum is 1-1-2015, wat betekent dat waarschijnlijk een deel van de seizoenarbeiders die bijvoorbeeld in de agrarische sector tijdens het oogst- en plukseizoen aanwezig zijn, niet zijn meegerekend. Dit leidt tot een raming van 1.200 arbeidsmigranten op Goeree-Overflakkee, nagenoeg geheel afkomstig uit Midden- en Oost-Europa. Circa 200 van hen waren ingeschreven in de BRP.

Veel arbeidsmigranten zijn op Goeree Overflakkee werkzaam als seizoensarbeider in de agrarische sector. Vaak gaat het om een langdurige periode (tot circa een halfjaar), waarbij zij in verschillende bedrijfstakken van de land- en tuinbouw werkzaam zijn zoals de fruit-, bollen-, groententeelt. In het kader van het voorliggende rapport is geïnventariseerd hoeveel flexwerkers bij de bollentelers op Goeree Overflakkee werkzaam zijn. Voor negen grote bedrijven gaat het om 810 flexwerkers waarvan er 565 mensen buiten het eiland gehuisvest zijn in de periode juni/juli. De mensen worden o.a. buiten het eiland gehuisvest in Bergen op Zoom, Woensdrecht, Oudenbosch en Vlissingen. Het beeld dat veel arbeidsmigranten buiten Goeree-Overflakkee wonen, wordt bevestigd door het onderzoek van Legitiem (zie hoofdstuk 2). De betreffende bedrijven hebben aan de gemeente gevraagd om een passende oplossing die tijdelijke huisvesting op de bedrijven mogelijk maakt.

In 2019 heeft RTV Rijnmond aan de regiogemeenten gevraagd hoeveel ingeschreven arbeidsmigranten er zijn.⁸ Op Goeree-Overflakkee (is het aantal ingeschreven inwoners met een Oost-Europese achtergrond de afgelopen jaren gestegen. Stonden er in 2016 nog 266 personen uit die landen, op 1-1-2019 waren dat er 351, een stijging van 32% (voor de hele regio bedroeg de stijging 26%). Zij verblijven in tweehonderd panden. Mensen met een Poolse achtergrond vormen veruit de grootste groep: van 201 (2016) naar 247 (2019). Daarna volgen Hongaren (32), Litouwers (19) en Roemenen (11). De meeste van hen wonen in Oude-Tonge (63), Ooltgensplaat (50) en Sommelsdijk (41). Naar schatting van de gemeente zijn er 200 locaties waarde arbeidsmigranten wonen.

1.4 KADERS VOOR HET ARBEIDSMIGRANTENBELEID

Gemeentelijk beleid

Specifiek beleid voor arbeidsmigranten is er nog niet. Goeree-Overflakkee heeft wel beleid ontwikkeld als het gaat om huisvesting op recreatieterreinen.

De 'Kadernota revitalisering van recreatieparken met onrechtmatige bewoning' (2018) concludeert dat sommige groepen permanente bewoners moeilijk ergens ander terecht kunnen en dat handhaving niet altijd eenvoudig. Voor recreatieparken met een slecht toeristisch perspectief zou transformatie gericht op een woonfunctie, onder andere voor arbeidsmigranten, een optie kunnen zijn. Geconstateerd wordt dat gezien het restrictieve provinciale beleid, deze optie slecht beperkt kan worden toegepast. Randvoorwaarden voor de huisvesting arbeidsmigranten op recreatieterreinen zijn in ieder geval dat geen sprake meer is van een recreatiefunctie, een ligging buiten de dorpskernen, een goede infrastructuur en bebouwing die voldoet aan de eisen van het Bouwbesluit voor een logiesfunctie. Ook de maatschappelijke integratie van arbeidsmigranten vraagt de aandacht. Er moet dan een transformatieplan worden gemaakt, waarbij naast de (vereniging van) eigenaren ook werkgevers en uitzendbureaus worden betrokken.

In de nota 'Permanente bewoning recreatieparken: toekomst richting recreatieparken' (2019) heeft de gemeente dit algemene beleid per recreatiepark uitgewerkt. Voor de huisvesting van arbeidsmigranten komen in aanmerking het appartementencomplex 'Motel De Goede Reede' in Stellendam en mogelijk Koningspleisterplaats in Goedereede. Hierbij moet voldaan worden aan de eisen van het SNF keurmerk (zie hoofdstuk 4).

⁸ Bron: <https://www.rijnmond.nl/nieuws/189065/Aantal-arbeidsmigranten-in-Rijnmond-groeit-fors-lees-hier-hoe-het-in-jouw-gemeente-zit>

Provinciaal beleid

De provincie Zuid-Holland wil graag het beleid met betrekking tot de huisvesting van arbeidsmigranten stroomlijnen en is daarover met verschillende regio's in gesprek. De samenhang tussen krapte op de woningmarkt, mobiliteit en de economische ontwikkeling vormt hierbij een belangrijk element. Nieuwe woonvormen kunnen bijdragen aan het verminderen van het tekort aan huisvesting. Regionale samenwerking wordt belangrijk geacht. Voor Goeree-Overflakkee zou het denkbaar zijn samen te werken met de andere Zuid-Hollandse eilanden (Voorne-Putten en Hoeksche Waard), maar misschien ook met Zeeland en West-Brabant..

Het onderzoek van Tympaan uit 2017 kent enkele belangrijke aanbevelingen voor de provincie. In de eerste plaats het verkrijgen van beter inzicht in de aantallen arbeidsmigranten door het stimuleren van inschrijving in de BRP/RNI en hierover ook afspraken te maken met de werkgevers. In de tweede plaats het gesprek te voeren met de gemeenten over de kaders die de provincie biedt voor het realiseren van tijdelijke huisvesting. De nieuwe Omgevingsvisie biedt kansen om te sturen op gewenste ruimtelijke ontwikkelingen in samenhang met andere beleidssectoren. Daarbij zou (tijdelijke) huisvesting een aandachtspunt moeten zijn, voor arbeidsmigranten maar ook andere doelgroepen.

De Zuid-Hollandse Omgevingsvisie en Omgevingsverordening is per 1 april 2019 in werking getreden. Het gehele Omgevingsbeleid is alleen redactioneel gewijzigd, de beleidsinhoud is niet veranderd. Als het gaat om arbeidsmigranten wil de provincie dit integraal vanuit verschillende invalshoeken bezien: economie, wonen, ruimte en mobiliteit. Een onderdeel is verantwoorde en adequate huisvesting voor arbeidsmigranten die hier tijdelijk verblijven. Het staande beleid van de provincie is hierop van toepassing:

- Er is een kruimelregeling voor hergebruik/transformatie van bestaande bebouwing,
- Nieuwbouw dient plaats te vinden conform het provinciale omgevingsbeleid.
- Voor tijdelijke nieuwbouw geldt de ladder duurzame verstedelijking en overige regels uit de provinciale omgevingsverordening.
- Tijdelijke huisvesting mag voor maximaal 3 maanden worden gerealiseerd bij agrarische bedrijven om een seizoenspiek op te kunnen vangen. De huisvesting mag niet belemmerend voor de bedrijfsvoering zijn.
- De provincie beschouwt permanente bewoning van recreatiewoningen als een onwenselijke ontwikkeling.

De provincie gebruikt de opgedane kennis en ervaring uit het programma huisvesting arbeidsmigranten als input om te bezien of, en zo ja, hoe haar omgevingsbeleid aanpassing behoeft als het gaat om huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Aan de samenwerkende gemeenten wordt gevraagd de behoefte aan huisvesting voor arbeidsmigranten in de vorm van logiesplekken op te nemen in hun regionale

woonvisie. Deze plekken tellen niet mee bij de door de provincie toegestane woningbouw.

Landelijk beleid

De minister en staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben op 20 december 2019 een brief aan de Tweede Kamer geschreven met mogelijke oplossingen om misstanden bij arbeidsmigranten tegen te gaan⁹. Het kabinet werkt daarvoor aan een integrale aanpak samen met provincies, gemeenten, sociale partners, internationale partners, niet-gouvernementele organisaties en andere private partijen. De focus ligt op een zestal onderwerpen: voorlichting, registratie huisvesting, de veelal aanwezige afhankelijkheid van werkgevers die de huisvesting en andere faciliteiten (zoals transport) voor de arbeidsmigrant verzorgen, de aanpak van malafide uitzendbureaus en melding van misstanden. Over deze onderwerpen vindt ook overleg plaats met andere EU landen.

In de brief wordt gewezen op het programma arbeidsmigranten in Zuid-Holland, dat kijkt naar de integrale aanpak van huisvesting binnen gemeenten. Met lokale partijen is dit programma opgestart en wordt er gekeken hoe met name ook de registratie van arbeidsmigranten kan worden verbeterd. De kennis die binnen het programma opgedaan wordt, zal breed gedeeld worden met andere gemeenten.

De minister van BZK (thans Milieu en Wonen) wil de huisvestingssituatie van arbeidsmigranten verbeteren via de woondeals waarin afspraken zijn gemaakt rondom de huisvesting van arbeidsmigranten of spoedzoekers in het algemeen. Daarnaast zijn in het kader van de stimuleringsaanpak flexwonen versnellingskamers van start gegaan.

Veel arbeidsmigranten komen naar Nederland met een zogenoemde package deal. Dit houdt in dat de werkgever, veelal een uitzendbureau, een totaalpakket van werk, woning en vervoer aanbiedt. Dat biedt zeker voor arbeidsmigranten die slechts korte tijd in Nederland verblijven, voordelen maar vergroot het risico op uitbuiting, waarbij oneigenlijke bedragen in rekening worden gebracht bij de arbeidsmigrant. Ook verliest de arbeidsmigrant zijn woonruimte als hij naar een andere werkgever gaat. De uitzendbrancheorganisatie ABU werkt op dit moment aan aanbevelingen voor leden om de positie van arbeidsmigranten te versterken.

De gebrekkige kennis van de Nederlandse taal van arbeidsmigranten kan zorgen voor een barrière in de integratie en onveilige situaties op de werkvloer. Europese arbeidsmigranten zijn niet inburgeringsplichtig, maar zouden wel via hun werkgever Nederlands kunnen leren. Het Landelijk Taalakkoord Werkgevers is er op gericht om werkgevers te stimuleren en te ondersteunen bij het verbeteren van de

⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2019–2020, 29 861, nr. 48

taalvaardigheid van hun medewerkers. De aanpak van laaggeletterdheid wordt met het programma Tel mee met Taal vanaf 2020 voortgezet, waarbij het kabinet € 24,8 mln. per jaar hiervoor vrij maakt in de periode 2020–2024. Onderdeel van deze aanpak is de intensivering van de werkgeversregeling – € 3 miljoen per jaar komt beschikbaar voor werkgevers om te investeren in opleidingen voor basisvaardigheden op de werkvloer.

Voor de uitzendbranche is er de SNA-certificering van de Stichting Normering Arbeid. Het Ministerie van SZW gaat met een aantal partijen in gesprek om te kijken hoe het keurmerk op een breder draagvlak kan rekenen en mogelijk ook meer onderscheidend wordt. Tegelijkertijd wordt ingezet op aanvullende eisen voor (Nederlandse en buitenlandse) uitzendbureaus. Tevens wordt de aanvullende eis voor een uitzendbureau om een waarborgsom te storten nader bekeken, die kan worden ingezet voor het innen van niet betaalde boetes van de Inspectie SZW en voor achterstallig loon van werknemers. Om malafide uitzendbureaus tegen te gaan wordt onderzocht of civielrechtelijke bestuursverboden breder kunnen worden toegepast en in hoeverre de informatie-uitwisseling kan worden versterkt. Tot slot wordt bezien of de drempel voor het melden van misstanden kan worden verlaagd.

2. Uitkomsten inventarisatie arbeidsmigranten

In dit hoofdstuk wordt een beknopte samenvatting gegeven van de inventarisatie die Legitiem heeft uitgevoerd. Legitiem heeft intensief een aantal locaties geïnventariseerd en deze herhaaldelijk bezocht om in beeld te krijgen hoeveel arbeidsmigranten er verblijven. Het bureau brengt hiervoor een afzonderlijke rapportage uit en levert daarnaast een specifieke applicatie, waar de gemeente op in kan loggen. Dit levert concrete informatie per locatie van de adressen met foto's en dergelijke. Met deze informatie kan de gemeente stappen zetten om de arbeidsmigranten in te laten schrijven in de BRP en te komen tot een goed toezicht- en handhavingsbeleid. Tevens kan het de basis vormen om tot nu toe niet gelegaliseerde huisvesting alsnog onder voorwaarden te legaliseren, mits het gemeentelijk beleid hier positief tegenover staat.

In dit rapport wordt slechts gebruik gemaakt van de geaggregeerde informatie, die een algemeen overzicht biedt.

2.1 HOEVEEL ARBEIDSMIGRANTEN WONEN OP GOEREE-OVERFLAKKEE?

Legitiem heeft het onderzoek in de eerste drie maanden van 2020 uitgevoerd. Met de inventarisatie zijn 351 arbeidsmigranten in beeld gekomen. Dit is ongeveer 30% van het door Tympaan geraamde aantal, waarbij moet worden aangetekend vooral een beeld verkregen van de arbeidsmigranten die hier langere tijd verblijven en niet tijdelijk werkzaam zijn in de agrarische sector of horeca. Bovendien blijken veel arbeidsmigranten wel op Goeree-Overflakkee te werken, maar elders te wonen (vooral in Zeeland en West-Brabant).

2.2 HOE WONEN DE ARBEIDSMIGRANTEN?

Er zijn 105 locaties bezocht. Bij 43 locaties is er capaciteit voor de huisvesting van arbeidsmigranten met een totale capaciteit van 507 slaapplekken.

kern	recreatie-parken	(agrarische) bedrijven	woonpanden	totaal
Achthuizen	-	-	-	-
Den Bommel	-	-	-	-
Dirksland	30	-	-	30
Goedereede	-	-	30	30
Herkingen	162	-	-	162
Melissant	-	-	-	-
Middelharnis	-	-	-	-
Nieuwe-Tonge	-	-	23	23

Ooltgensplaats	15	-	-	15
Ouddorp	24	-	14	38
Oude-Tonge	25	-	17	42
Sommelsdijk	-	30	-	30
Stad aan 't Haringvliet	-	-	10	10
Stellendam	-	-	144	144
totaal	256	30	238	524

De arbeidsmigranten wonen vooral op campings en chaletparken, zoals bungalowpark Herkingen (150 plaatsen) en motel De Goede Reede in Stellendam (73 plaatsen, na de verbouwing die momenteel plaats vindt 122). De circa 50 appartementen op het recreatiecomplex Koningpleisterplaats worden voor een derde deel door arbeidsmigranten bewoond. Ook wonen zij in reguliere woningen en soms bij (agrarische) bedrijven.

Het feitelijk aantal aanwezige arbeidsmigranten bedroeg tijdens de inventarisatie als volgt:

kern	recreatie-parken	(agrarische) bedrijven	woonpanden	totaal
Achthuizen	-	-	-	-
Den Bommel	-	-	-	-
Dirksland	-	-	-	-
Goedereede	-	-	20	20
Herkingen	150	-	-	150
Melissant	-	-	-	-
Middelharnis	-	-	-	-
Nieuwe-Tonge	-	-	17	17
Ooltgensplaats	8	-	-	8
Ouddorp	15	-	21	36
Oude-Tonge	25	-	12	37
Sommelsdijk	-	-	-	-
Stad aan 't Haringvliet	-	-	10	10
Stellendam	-	-	73	73
totaal	198	-	153	351

Het onderzoek heeft zich niet gericht op een controle op brandveiligheid en een goede woonkwaliteit. Globaal bestaat de indruk dat deze zaken redelijk op orde zijn, maar in feite is hiervoor een diepgaander onderzoek nodig. Dat zou per locatie uitgevoerd kunnen worden, wanneer hiervoor een vergunning wordt aangevraagd (zie hoofdstuk 4). Wel is opvallend dat 2 locaties (chalets op bungalowparken) veel meer arbeidsmigranten op dit moment huisvesten dan de beschikbare capaciteit.

De belangrijkste concentraties voor de huisvesting van arbeidsmigranten zijn de camping in Herkingen (150 plaatsen) en motel De Goede Reede in Stellendam (73 plaatsen, na de verbouwing die momenteel plaats vindt 122). De circa 50 appartementen op het recreatiecomplex Koningpleisterplaats worden voor een derde deel door arbeidsmigranten bewoond. De gemeente stelt zich op het standpunt dat het motel De Goede Reede en mogelijk ook Koningpleisterplaats legale locaties voor de huisvesting van arbeidsmigranten kunnen worden, maar dat geldt niet voor de camping in Herkingen (zie hoofdstuk 1). Sommige beheerders hebben bij Legitiem gemeld dat zij in het verleden wel arbeidsmigranten hebben gehuisvest, maar dat nu niet meer willen doen, zoals Port Zelande.

Zo'n 80 tot 90% van de arbeidsmigranten die op Goeree-Overflakkee wonen, werken ook op het eiland. Veel minder dan bijvoorbeeld Voorne-Putten kent het eiland Goeree-Overflakkee arbeidsmigranten die elders werken, bijvoorbeeld in Rijnmond. Gedurende de tijdelijke piek in de land- en tuinbouw zijn er wel veel arbeidsmigranten op het eiland werkzaam die elders wonen. Volgens de informatie van de door Legitiem bezochte bedrijven gaat het om 1.300-1.400 arbeidsmigranten, die veelal in Zeeland en Noord-Brabant zijn gehuisvest. Deze informatie spoort met de informatie van een aantal bloembollentelers (zie hoofdstuk 1).

Er zijn volgens Legitiem geen signalen dat de arbeidsmigranten overlast veroorzaken. Verder hebben de bedrijven aangegeven dat zij blij zijn met het initiatief van de gemeente om beleid te ontwikkelen met betrekking tot de huisvesting van arbeidsmigranten. Het zijn overigens alleen de grote bedrijven die ontevreden zijn met de huidige huisvestingsmogelijkheden. Een ondernemer heeft aangegeven zelf een chaletpark te willen neerzetten.

3 ■ Betekenis voor de arbeidsmarkt

3.1 TOEKOMSTIGE TEKORTEN OP DE ARBEIDSMARKT

In 2015 heeft Public Result voor Goeree-Overflakkee de 'Economische Transformatiemonitor' opgesteld. Hierin is onder andere aandacht besteed aan de toekomstige ontwikkeling van de groei van de economie en de arbeidsmarkt. Door de vergrijzing zal sprake zijn van een krimpend aanbod aan arbeidskrachten, dat zeker bij economische groei onvoldoende wordt gecompenseerd door een toenemende arbeidsparticipatie en de te verwachten toename van de arbeidsproductiviteit (door onder andere robotisering). De raming uit 2015 is in 2019 geactualiseerd. De nieuw opgestelde raming resulteert er in dat tussen 2018 en 2025 als gevolg van uitstroom uit de arbeidsmarkt vraag ontstaat naar zo'n 3.700 nieuwe werknemers (fte, dat wil zeggen volledige banen). Dit ondanks de toename van de arbeidsproductiviteit door onder andere robotisering. Een deel van deze vraag kan worden gevonden door het behoud van talent op het eiland (minder vertrek naar elders) te bevorderen en door mensen uit de eigen gemeente weer aan het werk te brengen (zij-instroom). Desondanks zal een beroep moeten worden gedaan op arbeidsmigranten uit Europa en mogelijk daarbuiten.

In de nieuwe raming worden de volgende opties aangegeven om te voorzien in de tekorten op de arbeidsmarkt:

opleidings-niveau	zij-instroom (herintreding)	behoud van talent	extra vestiging	pendel	arbeids-migranten	totaal
WO/HBO	70	250	100	250	400	1.070
MBO 3-4	110	900	80	250	410	1.740
MBO 1-2/ VMBO	50	630		40	170	890
totaal	230	1.780	180	540	980	3.700

Er wordt in de raming dus uitgegaan van een groei van het aantal arbeidsmigranten met bijna 1.000, waaronder zo'n 400 hoog opgeleide 'kenniswerkers'. De behoefte aan kenniswerkers is een vrij recente ontwikkeling. In het gemeentelijke arbeidsmigrantenbeleid hoeft met deze categorie niet expliciet rekening te worden gehouden, omdat het om een goed zelfredzame groep gaat. De resterende uitbreiding met 600 arbeidsmigranten zou inhouden dat in 2025 zo'n 50% meer dan nu op het eiland zouden werken. Dit komt redelijk overeen met de te verwachten landelijke groei van het aantal arbeidsmigranten. De raming geeft ook aan dat meer vraag gaat ontstaan naar middelbaar in plaats van laag opgeleide arbeidsmigranten. Het kan een

probleem worden om deze mensen in Nederland te laten werken als het aantrekkelijker voor hen wordt om in eigen land te blijven c.q. in andere landen te gaan werken. Nu al is zichtbaar dat steeds meer arbeidsmigranten uit andere EU-landen dan bijvoorbeeld Polen in Nederland komen werken. De verwachting is dat in de toekomst ook meer arbeidsmigranten van buiten de EU hier werkzaam zullen zijn. Uiteraard kan ook het aantal arbeidsmigranten toenemen dat niet op Goeree-Overflakkee werkt maar hier wel woont, tenzij hiervoor beperkende maatregelen worden genomen (zie hoofdstuk 5).

Een dergelijke raming kenmerkt zich altijd door onzekerheden, bijvoorbeeld de ontwikkeling van de economie. Ook zijn factoren als behoud van talent, extra vestiging en de 1 pendel afhankelijk van de arbeidsmarktontwikkeling in andere regio's.

Volledigheidshalve is nog per sector aangegeven waar de tekorten op de arbeidsmarkt per 2025 naar opleidingsniveau aanwezig zijn, zonder dat hierbij expliciet naar het aandeel arbeidsmigranten is gekeken.

opleidingsniveau	WO/HBO	MBO 3-4	MBO 1-2/ VMBO	totaal
landbouw en visserij	10	60	50	120
industrie en delfstoffenwinning	110	200	60	370
nutsbedrijven	50	90	10	150
bouwnijverheid	40	110	80	230
handel en reparatie	60	240	130	430
vervoer en opslag	60	120	70	250
horeca	50	150	160	360
informatie en communicatie	20	20		40
financiële instellingen	30	40	10	80
zakelijke dienstverlening	140	130	50	320
openbaar bestuur en overheid	40	50	10	100
onderwijs	150	50	10	210
gezondheids- en welzijnszorg	220	320	90	630
overige dienstverlening	70	170	170	410
totaal	1.070	1740	890	3.700

Op grond van deze tabel zou de conclusie getrokken kunnen worden dat in de toekomst vooral meer arbeidsmigranten nodig zijn in de industrie, handel en reparatie en de zorg. Deze raming is van voor de coronacrisis. Op dit moment kan niet worden overzien of de cijfers als gevolg hiervan ook op langere termijn naar beneden bijgesteld moeten worden.

3.2 HET BEELD VAN WERKGEVERS EN UITZENDBUREAUS

Werkgevers en uitzendbureaus hebben een goed beeld van de arbeidsmigranten die bij hen in dienst zijn en van de toekomstige behoefte aan de inzet van arbeidsmigranten. Er is daarom via de gemeentelijke website een enquête onder bedrijven gehouden (ingevuld door 76 bedrijven), variërend van kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers (59 bedrijven) tot middelgrote bedrijven met 50 tot 250 werknemers (11 bedrijven) en grote bedrijven met 250 of meer werknemers (6 bedrijven). De enquête heeft zich op vrijwel alle bedrijfstakken en branches gericht waar arbeidsmigranten werkzaam zijn. Met 6 bedrijven is nog een interview gehouden.

Het lag in de bedoeling het project af te ronden met een bijeenkomst met werkgevers en uitzendbureaus in april 2020, maar dit is vanwege het coronavirus niet doorgegaan. Wel is het rapport aan hen toegestuurd met de vraag hierop te reageren. Dit heeft tot slechts één reactie geleid, die bovendien geen aanpassing van het rapport nodig maakte.

Huidig en toekomstig aantal arbeidsmigranten

Van de bedrijven die op de enquête hebben gereageerd, had 34% (26 bedrijven) arbeidsmigranten in dienst. Naar bedrijfstak/branche kan het volgende beeld worden gegeven:

bedrijfstak/branche	aantal bedrijven
agrarische sector	6
bouwnijverheid	1
voedingsindustrie	2
overige industrie	3
transport en logistiek	3
zakelijke dienstverlening	1
toerisme en recreatie	2
overige dienstverlening	2
uitzendbranche	6
totaal	26

De volgende tabel geeft aan hoeveel arbeidsmigranten zij nu in dienst hebben en hoeveel zij verwachten er in de toekomst nodig te hebben. In de laatste kolom is aangegeven hoeveel bedrijven die nu geen arbeidsmigranten in dienst hebben, verwachten in de toekomst wel arbeidsmigranten in dienst te zullen nemen. Van de 50 bedrijven die nu geen arbeidsmigranten in dienst hebben, zijn dat er 24.

aantal arbeidsmigranten	aantal bedrijven nu	aantal bedrijven gewenst in de toekomst	aantal bedrijven nu nog zonder arbeidsmigranten
tot 25	19	15	22
25 tot 50	1	2	1
50 tot 100	1	1	1
100 of meer	2	3	0
onbekend/geen antwoord	3	5	0
totaal	26	26	24

De meeste bedrijven hebben minder dan 25 arbeidsmigranten in dienst. Op grond van de antwoorden lijkt de vraag naar arbeidsmigranten toe te nemen.

De meeste bedrijven werken met uitzendkrachten als het om arbeidsmigranten gaat:

aard dienst verband	aantal bedrijven
rechtstreeks in dienst	8
via uitzendbureau	11
beide	4
onbekend/geen antwoord	3
totaal	26

Tot nu hebben de meeste bedrijven Polen in dienst:

nationaliteit werkzame arbeidsmigranten	aantal bedrijven
Polen	20
Roemenen	9
Hongaren	4
Bulgaren	2
andere Oost-Europese landen	1
Zuid-Europese landen	1
overige landen	2
onbekend/geen antwoord	4
totaal	26

Vooral de grote bedrijven (met meer dan 100 arbeidsmigranten) hebben een mix aan nationaliteiten in dienst.

Uit een interview met een directeur van een agrarisch bedrijf

We hebben zo'n 150 arbeidsmigranten overwegend rechtstreeks in dienst, dat loopt via uitzendbureaus in het plukseizoen op tot zo'n 250. We verwachten in de toekomst nog meer

arbeidsmigranten nodig te hebben. We zien dat het minder Polen worden, maar meer Bulgaren, Hongaren en Roemenen. Op zich gaat de menging van nationaliteiten goed, maar we huisvesten wel mensen van één nationaliteit bij elkaar.

Opvallend is dat het bij veel bedrijven gaat om arbeidsmigranten met opleidingsniveau MBO 3-4 en dat het ook in de richting van meer hoger opgeleiden gaat verschuiven.

opleidingsniveau	aantal bedrijven nu	aantal bedrijven gewenst in de toekomst
MBO 1-2	8	10
MBO 3-4	11	16
HBO	4	3
WO	0	1
anders	5	3
onbekend/geen antwoord	5	5
totaal	26	26

N.B.: bedrijven kunnen arbeidsmigranten met meerdere opleidingsniveaus in dienst hebben.

Uit een interview met een directeur van een onderwijsinstelling

Arbeidsmarkt en onderwijs zijn nauw met elkaar verbonden. Ik zie dat de vraag naar arbeidskrachten, ook als het om arbeidsmigranten gaat, verschuift van MBO 1-2 naar MBO 3-4. Door de automatisering en digitalisering worden we steeds meer een land met een kenniseconomie. Ik heb hierover ook al contacten met werkgevers. Daarnaast is goed taalonderwijs nodig. Daardoor kunnen arbeidsmigranten ook beter integreren in onze samenleving. Maar dat geldt natuurlijk vooral voor arbeidsmigranten die hier langer blijven en niet voor seizoenswerkers.

Redenen om wel of geen arbeidsmigranten in dienst te hebben

Van de bedrijven die arbeidsmigranten in dienst hebben, geven de meeste bedrijven aan dat vooral het tekort aan personeel de belangrijkste reden is om arbeidsmigranten in dienst te nemen.

redenen om arbeidsmigranten in dienst te hebben	aantal bedrijven
tekort aan personeel	21
vakkennis en vaardigheden	7
goed opleidingsniveau	2
loonkosten	1
anders	2
onbekend/geen antwoord	2
totaal	26

Uit een interview met de directeur van een bedrijf in de voedingsindustrie

Ik heb al jaren arbeidsmigranten via een uitzendbureau in dienst en probeer met een vaste groep mensen te werken. Dat bevalt ons goed. Ik kies er bewust voor om arbeidsmigranten in te zetten, zij zien niet op tegen het wat zwaardere werk in ons bedrijf. De komende jaren zullen we nog wel meer arbeidsmigranten nodig hebben. Ik denk wel dat er een verschuiving optreedt naar hoger geschoolde arbeidsmigranten, die als procesoperator aan de gang gaan. Gezien de concurrentie van de bedrijven op en rond de Maasvlakte is dat niet eenvoudig. Goede lonen zijn belangrijk om arbeidsmigranten aan te trekken. Ook is goede communicatie met en informatie aan arbeidsmigranten nodig. Ik denk dat de gemeente en het uitzendbureau hierin een rol kunnen vervullen. Het leren van de Nederlandse taal vinden onze arbeidsmigranten leuk. Hun kinderen gaan hier naar school en leren dus ook goed Nederlands. Medewerkers die al Nederlands hebben geleerd, helpen me met de communicatie met nieuwe medewerkers en geven ook werkinstructies.

De bedrijven die geen arbeidsmigranten in dienst hebben, geven vooral aan dat ze voldoende personeel hebben, maar ook taal- en cultuurbarrières, het imago rond arbeidsmigranten, onvoldoende huisvesting, en het ontbreken van beleid bij de gemeente spelen een rol. Ook het niet kunnen komen aan arbeidsmigranten, zeker met voldoende opleiding en vakkennis wordt als belemmering genoemd.

Bij de bedrijven die nu nog geen arbeidsmigranten in dienst hebben, maar dit wel willen gaan, is de belangrijkste reden het tekort aan personeel en de benodigde vakkennis c.q. het gewenste opleidingsniveau. Bedrijven die geen arbeidsmigranten in dienst gaan nemen voeren als argument aan taal- en cultuurbarrières en in een enkel geval ook dat er voldoende inwoners op het eiland zijn die het werk willen doen.

Huisvesting en integratie

Slechts weinig bedrijven hebben aangegeven of zij (on)tevreden zijn met de huisvestingssituatie van arbeidsmigranten. Van de bedrijven die dit wel hebben gedaan, gaf 1 bedrijf aan tevreden te zijn, 9 waren neutraal en 6 ontevreden. Zoals eerder aangegeven is onvoldoende huisvesting voor een aantal bedrijven reden om geen arbeidsmigranten in dienst te nemen. In de interviews is enkele keren naar voren

gekomen dat, zeker als het gaat om de huisvesting van arbeidsmigranten die hier lange tijd of permanent verblijven, integratie in de samenleving voorop moet staan.

Uit een interview met de directeur van een uitzendbureau

Onze arbeidsmigranten zijn hardwerkende mensen die weinig overlast veroorzaken. Soms is alcoholgebruik nog wel een probleem. We geven twee keer een waarschuwing en dan volgt ontslag. We zien wel problemen bij de integratie. Dat heeft twee redenen: de taalbarrière en het soms niet accepteren van mensen van buiten door onze eigen inwoners. We zouden arbeidsmigranten bijvoorbeeld in de kleine woningen van de woningcorporatie kunnen huisvesten, dat is beter dan in grote complexen in het buitengebied. Ook zou het goed zijn als er één aanspreekpunt in de gemeente komt voor arbeidsmigranten en de andere inwoners die vragen hebben over arbeidsmigranten. Het instellen van een maatschappelijk platform waarin alle betrokkenen zitten die bij kunnen dragen aan het welzijn en de integratie van arbeidsmigranten is ook een goed idee.

Uit een interview met een directeur van een agrarisch bedrijf

We zien eigenlijk weinig problemen met integratie. Het komt denk ik omdat we vooral vaste mensen in dienst hebben die hier al jaren werken. Naast alleenstaanden gaat het om stellen, soms met kinderen. Deels wonen ze bij ons bedrijf, maar we huren ook chalets op recreatieparken en woningen in de dorpen. Ik merk weinig van weerstanden bij de andere inwoners. Maar als je teveel mensen bij elkaar zet, geeft dat problemen en belemmert het de integratie van arbeidsmigranten. Vooral vanuit het Westland krijgen we signalen dat dat niet goed werkt. Een aantal van onze arbeidsmigranten neemt de moeite om Nederlands te leren. De kinderen gaan hier naar school en ik ga met onze arbeidsmigranten naar de sportschool. Er zijn wel te weinig voorzieningen, zoals supermarkten met Oost-Europese producten.

Uit een interview met een vastgoedontwikkelaar

Grootschalige huisvesting in het buitengebied voor arbeidsmigranten is niet de oplossing. Veel arbeidsmigranten blijven langere tijd of permanent. We hebben het gezien met de gastarbeiders in de jaren '60 en '70 van de vorige eeuw. Als ze allemaal bij elkaar wonen ontstaat er geen integratie in onze samenleving en bestaat de kans op stigmatisering. De oplossing ligt eerder in kleinschaligere complexen in de dorpen, die ook voor andere doelgroepen zijn bestemd. Ook deelname aan het verenigingsleven draagt bij aan de integratie.

Samenwerking met de gemeente

Uit een aantal interviews is naar voren gekomen dat de gemeente meer dan nu een faciliterende en coördinerende rol moet gaan spelen als het gaat om de huisvesting van arbeidsmigranten. De gemeente hoeft niet zelf voor huisvesting te zorgen, maar kan op een aantal vlakken wel meer doen dan nu.

Uit een interview met de directeur van een uitzendbureau

Hoewel we zelf onze arbeidsmigranten volgens de regels betalen en via SNF (Stichting Normering Flexwonen) zorg dragen voor goede huisvesting, krijgen we toch vaak signalen van uitbuiting van arbeidsmigranten en slechte woonomstandigheden elders op het eiland. De gemeente zou zich meer bewust moeten worden van de betekenis van arbeidsmigranten voor onze economie en moeten stimuleren dat sprake is van goede woon- en werkomstandigheden. Te denken valt aan het verplicht bijhouden van een nachtregister (zelf doen we dat al), een goede controle op uitzendbureaus en de huidige huisvestingssituaties en een meldpunt c.q. contactpersoon. Ook de huisvesting moet goed geregeld worden, waarbij ook naar andere bedrijfstakken dan alleen de agrarische sector dient te worden gekeken. Het instellen van een projectgroep, waarin naast de gemeente ook werkgevers en uitzendbureaus zitting hebben, kan deze zaken gaan oppakken.

4. ■ Aanzet voor gemeentelijk beleid

4.1 DE ROL VAN DE GEMEENTE

Arbeidsmigranten vervullen, zoals eerder in dit rapport aangegeven, een belangrijke zo niet onmisbare rol in onze economie. Dat geldt ook voor Goeree-Overflakkee. Goede huisvesting en werkomstandigheden zijn een voorwaarde om deze arbeidskrachten ook in de toekomst te behouden. Zeker nu het aanbod aan arbeidsmigranten minder gaat worden door de verbeterde omstandigheden in de landen van herkomst (met name Midden- en Oost-Europa). Maar ook vanuit menselijke overwegingen zijn dit voorwaarden: arbeidsmigranten zijn burgers van onze samenleving die hier net als een ander recht op hebben.

Een belangrijke vraag die op voorhand gesteld moet worden is of de gemeente specifiek beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten moet ontwikkelen. Er wonen, zoals het er naar uit ziet, niet al te veel arbeidsmigranten op het eiland en er lijken geen grote misstanden te zijn. Maar tegelijkertijd is duidelijk dat grote aantallen arbeidsmigranten hier als seizoensarbeider werken en in Zeeland en Noord-Brabant zijn gehuisvest, waarbij dagelijks op en neer wordt gependeld. Dat is nadelig en riskant voor de bedrijven op Goeree-Overflakkee, het heeft onwenselijke gevolgen voor het milieu en leidt tot extra belasting (en misschien ook kosten) voor de arbeidsmigranten zelf. Voor de gemeente ontstaan er grote risico's als in beide provincies een restrictiever beleid ontstaat (waarbij er alleen nog maar huisvesting is voor de 'eigen' arbeidsmigranten) en er op dat moment geen goed beleid is voor Goeree-Overflakkee. Er ontstaat dan een waterbed-effect waarbij ongecontroleerd meer arbeidsmigranten op het eiland komen wonen in mogelijk slechte huisvesting en met andere nadelige gevolgen. Hetzelfde geldt als aan de noordzijde een dergelijk beleid wordt ontwikkeld: met name Voorne Putten kent grote aantallen arbeidsmigranten waarbij de huisvesting vaak niet aan de eisen voldoet. Een en ander pleit er tevens voor om het arbeidsmigrantenbeleid op het niveau van de grotere regio op te pakken, waarbij Goeree-Overflakkee vanzelfsprekend haar eigen beleidskeuzes kan maken (zie par.4.4).

Mocht Goeree-Overflakkee beleid willen ontwikkelen met betrekking tot arbeidsmigranten, dan betekent dat de gemeente haar (mede)verantwoordelijkheid erkent bij het huisvesten van arbeidsmigranten en het daarmee samenhangende flankerende beleid. Voor het ontwikkelen van beleid zijn goede argumenten aan te voeren. In de eerste plaats omdat dit rapport duidelijk maakt dat de economie in toenemende mate afhankelijk is van arbeidsmigranten. In de tweede plaats is beleid noodzakelijk om misstanden en calamiteiten te voorkomen zoals brandgevaarlijke situaties, overbewoning, huisvesting op locaties waar dat volgens het

bestemmingsplan niet is toegestaan, overlast, enz. De gemeente dient er voor te zorgen dat de huisvesting van arbeidsmigranten plaats vindt op locaties waar dat is toegestaan en waar het ook goed geregeld is. Locaties moeten voldoen aan de regels voor veiligheid, gezondheid, energiezuinigheid, openbare orde enz.

De rol van de gemeente wisselt per thema. Als het gaat om huisvesting is vooral sprake van een kaderstellende rol: het aan de hand van eenduidige criteria beoordelen van ingediende plannen voor de huisvesting van arbeidsmigranten en het eventueel legaliseren van bestaande situaties. Bij zaken als de registratie van arbeidsmigranten in de BRP en RNI, toezicht en handhaving ligt er duidelijk een uitvoerende taak voor de gemeente. Als het gaat om het arbeidsmigranten deel te kunnen laten uitmaken van onze samenleving, waarbij informatie en communicatie een belangrijke rol spelen, heeft de gemeente vooral een voorwaardenscheppende rol, waarbij samenwerking met de stakeholders van de gemeente van groot belang is.

4.2 EEN INTEGRALE EN INTERACTIEVE WERKWIJZE

Bij de ontwikkeling van beleid met betrekking tot de arbeidsmigranten zijn een brede invalshoek en een integrale aanpak gewenst. Er is sprake van een economische dimensie, een ruimtelijke dimensie (met name de huisvesting en het daarmee samenhangende beleid), een sociaal maatschappelijke dimensie en tot slot een dimensie vanuit de integrale veiligheid.

Te beantwoorden beleidsvragen bij de vier dimensies zijn in ieder geval:

Economisch:

- Welke betekenis hebben arbeidsmigranten in de nabije en verdere toekomst voor de arbeidsmarkt? Met andere woorden: hoeveel arbeidsmigranten zouden hier moeten werken?
- Kan de vestiging van nieuwe bedrijven gekoppeld worden aan een verplichting om zorg te dragen voor de huisvesting van arbeidsmigranten? Het is daartoe gewenst als 'impact assessment' in kaart te brengen hoeveel arbeidsmigranten naar verwachting in een nieuw bedrijf (bijvoorbeeld een distributiecentrum) zullen gaan werken en wat dit betekent voor huisvesting, vervoer, leefomgeving, zorg, enz. van de arbeidsmigranten.¹⁰

Ruimtelijk:

- De informatie kan gebruikt worden voor de gewenste ontwikkeling van de woningvoorraad in relatie tot de totale woningbehoefte (zowel de reguliere woningbehoefte als die voortkomend uit specifieke doelgroepen waaronder arbeidsmigranten).
- Het is belangrijk dat gemeenten in de gemeentelijke omgevingsvisies, bestemmingsplannen en onder de Omgevingswet meteen meenemen waar en hoe arbeidsmigranten gehuisvest

¹⁰ Ook vanuit de provincie Zuid-Holland al enige tijd ambtelijk nagedacht over het verplicht stellen van een impactanalyse bij ruimtelijke plannen bij nieuwe vestigingen van bedrijven. Als blijkt dat dit een zinvol instrument is, wordt aan GS en PS voorgesteld om dat op te nemen in het Omgevingsbeleid of omgevingsverordening.

kunnen worden. Verder hebben gemeenten de nodige juridische mogelijkheden om snel en flexibel tijdelijk af te wijken van het bestaande bestemmingsplan om in te spelen op de behoefte om arbeidsmigranten te huisvesten.

- Hoe kan gekomen worden tot een optimale spreiding van de locaties (short stay en mid stay) voor de huisvesting van arbeidsmigranten, rekening houdend met de randvoorwaarden vanuit het planologisch beleid (waaronder landschap, natuur, milieu, enz.) en het beperken van de vervoersbewegingen?
- Wat is een acceptabele schaalgrootte bij geconcentreerde huisvesting van arbeidsmigranten?
- Is kamergewijze verhuur in woningen acceptabel en zo ja onder welke voorwaarden?
- Welke eisen moeten aan goede en veilige huisvesting worden gehanteerd?

Sociaal-maatschappelijk:

- Aan welke voorzieningen hebben arbeidsmigranten behoefte?
- Hoe bieden we kansen aan arbeidsmigranten voor deelname aan de samenleving?
- Hoe verminderen we de afhankelijkheid van arbeidsmigranten van uitzendbureaus?
- Hoe maken we werkgevers mede verantwoordelijk voor de positie van arbeidsmigranten die in dienst zijn van uitzendbureaus (ketenaansprakelijkheid)?

Integrale veiligheid:

- Hoe kunnen ten behoeve van de veiligheid en leefbaarheid voor arbeidsmigranten controle en handhaving efficiënt en effectief worden georganiseerd, rekening houdend met de beschikbare (financiële) middelen, en welk (juridisch) instrumentarium is hiervoor gewenst?
- Hoe kan de inschrijving in de BRP (Basisregistratie) gestimuleerd worden en welke extra mogelijkheden biedt dit voor goede controle en handhaving?
- Welke preventieve maatregelen zijn gewenst om eventuele overlast van arbeidsmigranten te voorkomen en welke eisen stelt dit aan informatie en communicatie?

Deels zullen de vragen in de lokale of regionale beleidsontwikkeling moeten worden beantwoord, maar voor sommige zaken is betrokkenheid van de provincie (bijvoorbeeld op het vlak van de ruimtelijke ordening) gewenst of van het Rijk (wet- en regelgeving).

Bij een integrale aanpak is het wenselijk dat de verschillende in de gemeentelijke organisatie aanwezige disciplines hieraan een bijdrage leveren. Vanuit één van de afdelingen kan een projectleider worden benoemd.

Tegelijkertijd is het wenselijk dat het gemeentelijk beleid in nauwe samenspraak met de stakeholders van de gemeente (werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, maatschappelijke organisaties) tot stand komt. Er is immers sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij ook deze partijen een bijdrage leveren aan het gemeentelijke beleid en omgekeerd de gemeente soms faciliterend is voor de plannen van deze partijen. De stakeholders die zijn geïnterviewd en geïnterviewd, hebben aangegeven daaraan te willen meewerken. Het betrekken van de stakeholders kan op verschillende manieren plaatsvinden, variërend van bilaterale contacten tot bijeenkomsten met de verschillende actoren gedurende de beleidsontwikkeling.

Overwogen kan worden de beleidsontwikkeling af te sluiten met een convenant met de stakeholders, waarin afspraken worden gemaakt over verschillende zaken als huisvesting, maatschappelijke ondersteuning, informatie en communicatie, enz.

Zeker als het zou gaan om de ontwikkeling van grootschalige huisvestingsvormen is het van belang de inwoners van Goeree-Overflakkee en vooral de omwonenden hier van meet af aan bij te betrekken. Alleen dan ontstaat voldoende draagvlak voor dergelijke plannen. De inwoners kunnen ook een rol vervullen als het gaat om arbeidsmigranten deel te laten uitmaken van onze samenleving (zie volgende paragraaf). Arbeidsmigranten die hier langer verblijven zijn ook inwoners van de gemeente. Het is dan ook van belang hen op een of andere wijze te betrekken bij de beleidsontwikkeling. In ieder geval zullen de behoeften en wensen van de doelgroep goed in beeld moeten komen, zo mogelijk worden zij ook zelf (of anders de sleutelpersonen die de doelgroep goed kennen) betrokken bij de beleidsontwikkeling.

Als hier voldoende draagvlak voor is, kan gedacht worden aan het oprichten van een platform, waarin stakeholders, inwoners en zo mogelijk de doelgroep zelf is vertegenwoordigd. Dit platform kan een belangrijke rol spelen bij zowel de beleidsontwikkeling als de uitvoering van het beleid.

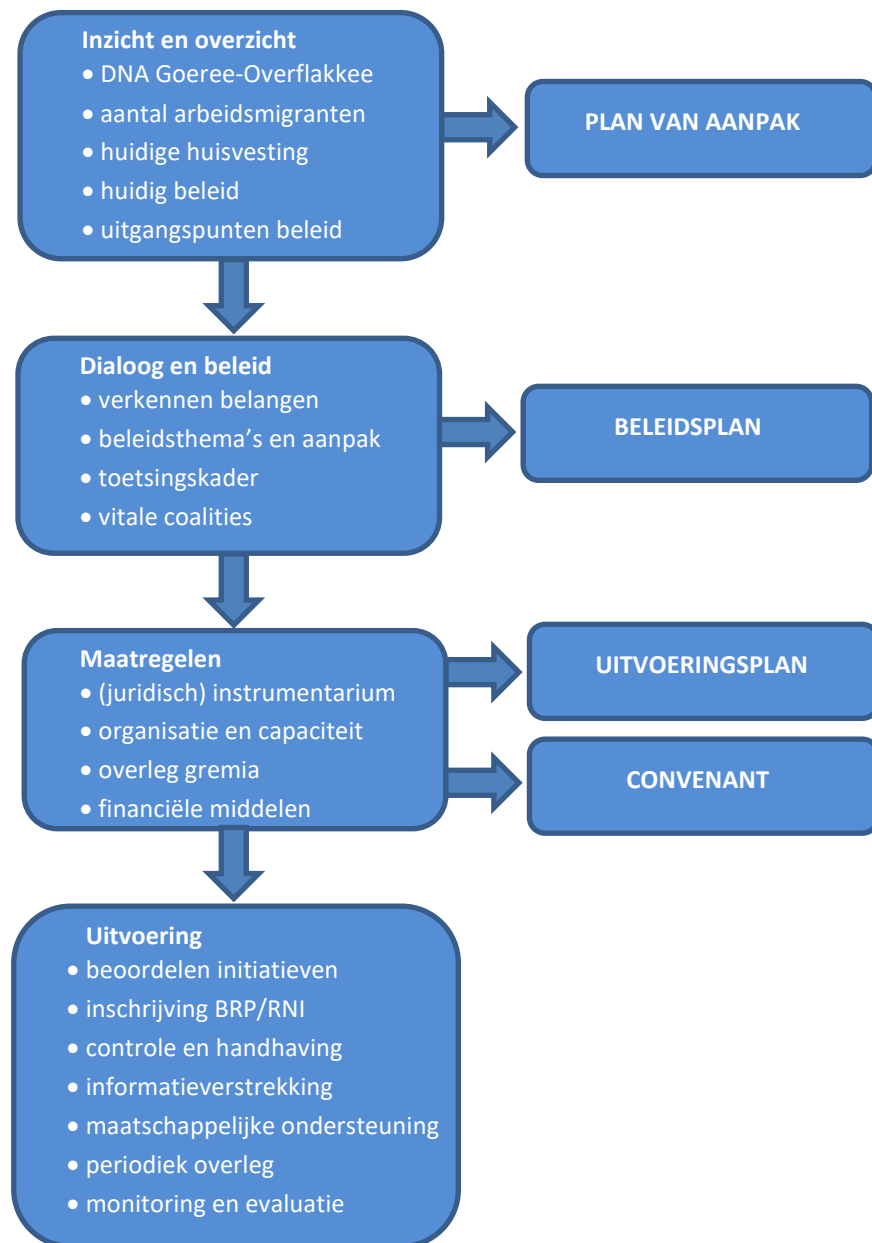
Tot slot is het van belang om bij de verschillende stappen van de beleidsontwikkeling niet alleen het college van B&W, maar ook de Raad periodiek mee te nemen.

4.3 STAPPEN IN DE BELEIDSVORMING

In de hiervoor geschetste coproductie kunnen verschillende stappen worden onderscheiden, met als eindproducten een plan van aanpak, een beleidsplan, een uitvoeringsplan en indien gewenst een convenant met stakeholders als werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties om de uitvoering goed vast te leggen (zie volgende pagina). Na vaststelling van het voorliggende rapport, zou basis hiervan een plan van aanpak kunnen worden opgesteld voor de zomer van 2020, op basis waarvan in de tweede helft van 2020 een beleidsplan vorm krijgt. Werkgevers en uitzendbureaus hebben aangegeven veel waarde te hechten aan een actief beleid van de gemeente.

De stappen worden door de werkgroep steeds in samenspraak met de stakeholders voorbereid en voorgelegd aan het College van B&W en de Raad. Ook zal per stap moeten worden bezien hoe – met als uitgangspunt de participatieladder – de stakeholders en de inwoners (c.q. arbeidsmigranten) hierbij betrokken worden. De ervaring leert dat inwoners vooral bij concrete projecten een actieve rol wensen en minder bij algemene beleidsvorming. Als het om concrete projecten gaat is het van belang inwoners in een vroegtijdig stadium te betrekken (bijvoorbeeld door het oprichten van een klankbordgroep), transparante informatie te verstrekken, serieus in te gaan op hun bezwaren en te proberen hen een actieve rol te laten spelen in de

planontwikkeling. De verantwoordelijkheid blijft daarbij de initiatiefnemers liggen en niet bij de gemeente.



4.4 DE VERSCHILLENDE BELEIDSONDERDELEN NADER UITGEWERKT

huisvesting

Over het algemeen wordt een onderscheid gemaakt tussen short stay en mid stay huisvesting. Bij short stay gaat het om een verblijf van enkele weken tot enkele maanden, bijvoorbeeld in de agrarische sector tijdens het pluk en oogstseizoen. Veelal vindt dit op of nabij agrarische bedrijven plaats. Bij mid stay gaat het om een verblijf van enkele jaren. Hiervoor zijn verschillende opties denkbaar, bijvoorbeeld op recreatieparken (iets dat overigens niet past in het beleid van de Provincie Zuid-Holland), in specifieke logiesgebouwen in het buitengebied, de bebouwde kom of eventueel (onder strikte randvoorwaarden) aan de randen van bedrijventerreinen en in woningen (kamergewijze verhuur). Bij de verdere beleidsontwikkeling zullen hier goede keuzes in moeten worden gemaakt. Tot slot kan sprake zijn van long stay, dat wil zeggen voor arbeidsmigranten die hier voor een lange periode of permanent wonen. In feite gaat het hierbij niet meer om een specifieke huisvestingsvorm, maar om het betrekken van een reguliere huur- of koopwoning.

Enkele van de onderstaande huisvestingsvormen zijn op dit moment strijdig zijn met het huidige provinciaal beleid, zoals de huisvesting op recreatieterreinen of nieuwbouw bij agrarische bedrijven voor een periode langer dan 3 maanden. Hierover zal dan ook eerst het gesprek met de provincie moeten worden aangegaan voor het in het gemeentelijk beleid kan worden opgenomen.

Aandachtspunten bij de verschillende huisvestingsvormen zijn:

Op recreatieparken:

- Hoe verhoudt het zich tot de recreatieve functie? Het combineren van een recreatieve functie met de huisvesting van arbeidsmigranten is niet altijd gelukkig. Dat vraagt om een zorgvuldige afweging. Recreatieparken die nog een gunstig toeristisch-recreatief perspectief hebben dienen hun huidige functie uiteraard te behouden. Als dit perspectief er niet is, kan worden overwogen zo'n park (eventueel tijdelijk) als huisvesting voor arbeidsmigranten te benutten. Dat vraagt wel afstemming met de provincie, omdat deze keuze strijdig is met het huidige provinciale beleid.
- Om welke schaalgrootte zou het kunnen gaan, mede rekening houdend met het draagvlak van de bevolking?
- Hoe kan het risico van wanbeheer en eventueel zelfs ondermijning worden voorkomen?
- In hoeverre is het belemmerend voor de integratie van arbeidsmigranten?

Bij (agrarische) bedrijven:

- Mag deze huisvesting het hele jaar rond zijn of alleen voor een bepaald seizoen?
- Hoe kan te grote afhankelijkheid en zelfs uitbuiting van de arbeidsmigranten worden voorkomen?

- In hoeverre is het belemmerend voor de integratie van arbeidsmigranten?

Op (met name aan de randen van) bedrijventerreinen:

- Kan dit vanuit het oogpunt van de geldende milieuzonering?
- Is het belemmerend voor de aanwezige bedrijven als zij willen uitbreiden?
- In hoeverre is het belemmerend voor de integratie van arbeidsmigranten?

In te realiseren complexen in woonwijken door nieuwbouw of transformatie van bestaande panden:

- Kan het gecombineerd worden met de huisvesting voor andere doelgroepen, bijvoorbeeld in de vorm van flexwonen?
- Is hier voldoende draagvlak voor bij de aanwezige bevolking en is er kans op overlast?

In bestaande woningen, bijvoorbeeld in de vorm van kamergewijze verhuur:

- Leidt dit tot (nog minder) mogelijkheden voor bijvoorbeeld starters op de woningmarkt, met name als werkgevers en uitzendbureaus goedkope woningen hiervoor gaan opkopen? Mogelijk kunnen hieraan beperkingen worden gesteld op basis van een op te stellen huisvestingverordening, waardoor bijvoorbeeld de goedkoopste woningen uitsluitend voor zelfbewoning mogen worden gebruikt.
- Is hier voldoende draagvlak voor bij de aanwezige bevolking en is er kans op overlast?

Elke optie heeft voor- en nadelen en voor elke optie zijn goede en slechte voorbeelden in Nederland te vinden:

- De provincie Gelderland maakt – net als Goeree-Overflakkee – een afweging of een recreatiepark kansrijk is vanuit toeristisch- recreatief perspectief; is dat niet het geval dan kan het (veelal tijdelijk en onder strikte voorwaarden) een woonfunctie krijgen.
- De Regio Rivierenland staat sinds 2011 onder voorwaarden de huisvesting van seizoenswerkers bij agrarische bedrijven toe tijdens het pluk- en oogstseizoen.
- In Waalwijk is in 2018 na een Raad van State uitspraak een grootschalig complex voor de huisvesting van arbeidsmigranten gerealiseerd op een gemengd bedrijventerrein, passend bij de milieuzonering van het bedrijventerrein.
- Tiel staat de huisvesting van arbeidsmigranten in woonwijken toe, echter onder zeer strikte voorwaarden en na het uitvoeren van een leefbaarheidstoets (hoe kwetsbaar is de wijk, welke andere mogelijk overlast gevende activiteiten zijn er in een straat als horeca, prostitutie of drugshandel, enz.). Een aantal andere gemeenten staan het niet toe en hebben veelal (na een uitspraak van de Raad van State uit 2017 m.b.t. de wijze waarop de functie 'wonen' in bestemmingsplannen is gedefinieerd) via een paraplubestemmingsplan geregeld dat nieuwe gevallen van kamergewijze verhuur niet meer mogelijk zijn.

Goeree-Overflakkee heeft – afgezien van de mogelijkheid om op twee recreatieterreinen arbeidsmigranten te huisvesten (zie hoofdstuk 1) – nog geen beleid voor de huisvesting van arbeidsmigranten. In afwachting van een standpuntbepaling naar aanleiding van het thans uitgevoerde onderzoek wordt geen medewerking meer verleend aan de huisvesting van arbeidsmigranten in reguliere woningen. Uitgangspunt van het nieuwe beleid zal vermoedelijk worden om geconcentreerde huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied bij voorkeur op het terrein van de werkgever te realiseren.

Overigens zijn niet alle hierboven genoemde huisvestingsmogelijkheden in overeenstemming met het provinciale beleid. Mocht de gemeente de voorkeur geven aan huisvestingslocaties die afwijken van het provinciale beleid, zal hierover uiteraard eerst overleg met de provincie moeten worden gevoerd.

Het is ook van belang dat de gemeente een eenduidig toetsingskader opstelt voor de gewenste kwaliteit van de huisvesting en andere van toepassing zijnde randvoorwaarden. Daarmee wordt duidelijkheid verschaft aan de initiatiefnemers voor huisvestingsplannen. Vanzelfsprekend is het Bouwbesluit maatgevend. Als minimale kwaliteitseisen wordt daarnaast vaak het SNF keurmerk gehanteerd (SNF staat voor Stichting Normering Flexwonen). Registratie bij SNF waarborgt dat ook regelmatig bij huisvesters wordt gecontroleerd of zij voldoen aan de kwaliteitseisen. Tegelijkertijd moet worden geconcludeerd dat de eisen vrij laag zijn. Bij de randvoorwaarden spelen vooral de ruimtelijke inpassing een rol (ook rekening houdend met natuur, landschap, milieu en geluid), de bereikbaarheid, het woon- en leefklimaat, de eventuele voorzieningen, beheer en handhaving, als ook de informatievoorziening voor arbeidsmigranten.

De huidige coronacrisis maakt des te meer duidelijk dat goede huisvesting van essentieel belang is voor het welzijn en de gezondheid van de arbeidsmigranten. Wat dat betreft zijn de eisen van het SNF keurmerk aan de lage kant: er mogen bijvoorbeeld maximaal 4 mensen in een chalet worden gehuisvest, waarbij als ondergrens de norm geldt van 12 m² verblijfsoppervlak per bewoner. Beter zou zijn als van maximaal 2 mensen wordt uitgegaan en een hogere verblijfsnorm van bijvoorbeeld 18 m² (een norm die bijvoorbeeld door de gemeente Tiel gaat worden gehanteerd).

Registratie, toezicht en handhaving

Het belang van een deugdelijke registratie in de BRP of RNI is bijzonder groot, bijvoorbeeld als het gaat om de veiligheid in het geval van calamiteiten maar ook omdat de arbeidsmigranten hier rechten aan kunnen ontlenuen uit oogpunt van gezondheidszorg, sociale zekerheid, enz. Vooral de inschrijving in de BRP waarborgt betere rechten voor de arbeidsmigrant en maakt betere controle door de gemeente mogelijk. In- en uitschrijving is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van de arbeidsmigrant zelf. De gemeente kan echter wel via werkgevers, uitzendbureaus en

huisvesters stimuleren dat arbeidsmigranten zich laten inschrijven, maar ook weer uitschrijven als zij vertrekken. De gemeente kan hen faciliteren door bijvoorbeeld op grotere locaties inschrijfavonden te houden.

Met een inschrijving in de RNI (voor een verblijf van maximaal 4 maanden in een periode van 6 maanden) kan een arbeidsmigrant een BSN nummer krijgen dat de mogelijkheid biedt om te werken, een ziektekostenverzekering af te sluiten, enz. Daarmee wordt nog niet duidelijk waar de arbeidsmigrant gaat wonen en werken, wat controle op eventuele mistanden in woon- en werksituaties moeilijk maakt. Het is daarom een goede zaak als huisvesters die verblijf bieden aan deze arbeidsmigranten worden verplicht voor hen elke 24 uur een (bij voorkeur digitaal nachtregister) bij te houden. De gemeente kan hiertoe een webapplicatie ontwikkelen, die de huisvesters de mogelijkheid biedt via de gemeentelijke website het nachtregister in te vullen. Dit nachtregister kan ook voor toeristische overnachtingen worden gebruikt. Voor het verplicht stellen van het bijhouden van het nachtregister moet de APV van de gemeente worden aangepast. De gemeente kan huisvesters voor de overnachtingen van arbeidsmigranten verblijfsbelasting laten betalen, vergelijkbaar met de reguliere toeristenbelasting.

Voor de bestaande en nieuw te realiseren locaties kan een al dan niet tijdelijke omgevingsvergunning worden afgegeven. Het is van belang dat vervolgens goede controle en zo nodig handhaving plaats vindt. Zo is volgens het Bouwbesluit de eigenaar verplicht om in het kader van brandveiligheid te melden wanneer overnachting wordt geboden aan vijf of meer personen. Bij bedrijfsmatige verhuur of verhuur aan meer dan 10 personen is volgens ditzelfde artikel een omgevingsvergunning brandveilig gebruik vereist.

Ook kan niet-vergunning gebonden handhaving aan de orde zijn als het gaat om meldingen en klachten die bij de gemeente binnen komen, bijvoorbeeld overlast en/of illegale bewoning. De gemeente handhaaft bij overlast op basis van de Wet aanpak woonoverlast gemeenten en conform de Algemene Plaatselijke Verordening (APV). Dit is de gemeentelijke regelgeving op het gebied van openbare orde en veiligheid. De overlastmeldingen worden geregistreerd op adresniveau. Het gewenste effect is dat overlast wordt gestopt of zich niet herhaalt.

Hoewel overlast bij elke woonsituatie kan voorkomen en niet is voorbehouden aan arbeidsmigranten, vraagt het voorkómen van overlast bij huisvesting van arbeidsmigranten aandacht. De verantwoordelijkheid ligt in eerste instantie bij de beheerder van de locatie(s) zelf, maar als het gaat om de openbare ruimte is de gemeente uiteindelijk verantwoordelijk.

Deelname aan de samenleving

De doelgroep van arbeidsmigranten is op het eerste oog zelfredzaam omdat zij werk en inkomen hebben. Net als alle inwoners kunnen zij zich tot de (lokale) overheid

wenden indien nodig. Vaak weten zij niet altijd de weg te vinden in de Nederlandse samenleving door een aantal zaken. Ze zijn voor de overheid vaak onvindbaar doordat ze niet staan ingeschreven. Ze zijn soms sterk afhankelijk van de werkgever of het uitzendbureau (met het risico van uitbuiting). Verder hebben ze als EU burger geen inburgeringsplicht waardoor ze de taal vaak niet machtig zijn.

Bovenstaande punten maken dat op sociaal gebied, ondanks de zelfredzaamheid, toch enige specifieke aandacht gewenst is voor deze doelgroep. De belangrijkste rol die de gemeente heeft, is te komen tot een goed toegankelijke informatievoorziening voor arbeidsmigranten. Dat kan via de gemeentelijke website en andere gemeentelijke informatie kanalen, maar ook door met werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters overeen te komen dat zij zorgen voor een goede informatievoorziening. De gemeente zou verder kunnen zorgen voor een vast aanspreekpunt voor de arbeidsmigranten. Hier kunnen de arbeidsmigranten, de overige inwoners, werkgevers enz. met vragen omtrent de huisvesting van arbeidsmigranten terecht.

Maatschappelijke organisaties, verenigingen en burgers kunnen een bijdrage leveren aan de integratie van langdurig of permanent verblijvende arbeidsmigranten in onze samenleving. Bij burgers kan het om 'maatjes' projecten gaan, bij verenigingen door bijvoorbeeld arbeidsmigranten deel te laten uitmaken van een voetbalteam. Bibliotheken en scholen kunnen een belangrijke rol spelen bij het taalonderwijs.

Een toename van het aantal arbeidsmigranten en statushouders (inclusief de migranten op basis van gezinshereniging) leidt ook tot een toename van gezondheidsvraagstukken. Dit geldt onder andere op het gebied van de preventieve gezondheidszorg (gezonde leefstijl) en als het om gezinnen gaat; de jeugdgezondheidszorg. De zorgtaken hiervoor worden uitgevoerd door GGD Rotterdam Rijnmond. Hiervoor wordt nadrukkelijk samengewerkt met ketenpartners rondom de opvang en integratie van deze doelgroep.

Het is vanzelfsprekend van belang dat de verschillende partijen hun beleid onderling goed afstemmen. Het is denkbaar dat een dergelijke afstemming plaats vindt in een op te richten 'Platform arbeidsmigranten'.

Voor alles zal echter een beeld moeten worden gekregen van de behoeften en wensen van de arbeidsmigranten zelf. Het maakt veel uit of het gaat om mensen en/of hun partner die hier korte tijd verblijven om relatief veel geld te verdienen of om mensen die hier voor langere tijd dan wel permanent willen blijven wonen en eventuele kinderen laten over komen.

Regionale samenwerking

Hoewel Goeree-Overflakkee een eiland is, kan het niet als een geïsoleerd gebied worden beschouwd. Net als Voorne-Putten en de Hoekse Waard is het gelegen tussen twee belangrijke economische centra: Rijnmond en West-Brabant. Verder wonen veel arbeidsmigranten die op Goeree-Overflakkee werken, in Zeeland. Aan het

begin van dit hoofdstuk is al gewezen op het belang van regionale samenwerking. Dat biedt grote voordelen:

- Het voorkómen van een waterbed-effect: als de ene gemeente een goed arbeidsmigrantenbeleid ontwikkelt en een andere niet, zullen ongewenste ontwikkelingen op onder andere het gebied van huisvesting zich vooral in de laatstgenoemde gemeente voordoen.
- Een gezamenlijke visie en een eenduidig regionaal beleid leidt voor werkgevers, uitzendbureaus en grotere huisvesters (die vaak op regionaal niveau opereren) tot een helder kader.
- Samenwerking is efficiënt en effectief, omdat het leidt tot het delen van kennis en kostenbesparend kan werken bij bijvoorbeeld gezamenlijke controle en handhaving. Een voorbeeld is het gezamenlijk deelnemen aan het LSI (Landelijke Stuurgroep Interventieteams) die zich samen met landelijke instanties richt op het opsporen en bestrijden van ondermijning en een goede uitwisseling van informatie mogelijk maakt.

Een eerste stap naar regionale samenwerking zou kunnen zijn het instellen van een ambtelijk en bestuurlijk overleg, met als doel het verkennen van een mogelijk gezamenlijke beleidsagenda. Voor de samenwerking met Voorne-Putten en de Hoeksche Waard is het samenwerkingsverband Zuid-Hollandse delta het gremium waarin dit tot stand kan komen. Op economisch vlak wordt hier al nauw samengewerkt, mede door de toegekende Regiodeal van het Ministerie van EZ. Nader kan worden bezien hoe de samenwerking met West-Brabant en Zeeland vorm kan krijgen.