

Digitale versie 2025

LTO
noord

Huisvesting internationale werknemers

een handreiking voor
onze bestuurders



Veel sectoren in Nederland – zoals de land- en tuinbouw, logistiek, slachterijen, bouw en havens – zijn grotendeels afhankelijk van internationale werknemers. Daarom is het belangrijk dat overheden zich samen met het bedrijfsleven inzetten voor goede huisvesting van deze werknemers. Daarbij komt nog best wat kijken. Wat speelt er ook alweer met Roemer? Wat vindt LTO belangrijk? Hoe kun je in gesprek met een gemeente hierover? En welke adviezen geef je mee aan leden die hier vragen over hebben?

Agrarisch bestuurders hebben een belangrijke rol in het leggen van contacten met gemeenten en het bemiddelen en faciliteren van gesprekken tussen agrarische ondernemers en gemeenten. Er wordt van de bestuurder verwacht dat zij weten wat er in de gemeente speelt en goed kunnen inschatten waar huisvesting het beste kan worden gerealiseerd, welke vormen van huisvesting het best passen en hoe de procedure met de gemeente het slimst kan worden aangepakt.

In deze handreiking vind je informatie om enerzijds het bestuurswerk op dit gebied vorm te geven. Anderzijds tips en ideeën om de leden te ondersteunen.



In samenwerking met:





Inhoudsopgave

- Tips om als bestuurder in gesprek te gaan met de gemeente 11
- Een stappenplan om huisvesting op eigen erf te realiseren 13
- Handvatten om goede en veilige huisvesting te faciliteren 19
- Informatie over keurmerken AKF en SNF 20
- Een overzicht van de rechten en plichten op basis van wetgeving en praktische tools 23



Wat is de visie van LTO?

Inzet LTO in dossier arbeidsmigratie

LTO zet in op drie hoofdpunten:

1. Blijvende inzet op goed werkgeverschap
2. Realisatie van voldoende goede gecertificeerde en betaalbare huisvesting
3. Actieve inzet op robotisering

LTO Nederland zet zich in voor goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap en voldoende arbeidskrachten in onze sectoren. LTO pleit voor een toekomstbestendig beleid dat zekerheid biedt voor werkgevers én bescherming voor onze internationale werknemers. LTO zet in op duidelijke regelgeving en handhaving, goede gecertificeerde huisvesting en eerlijke arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast ziet LTO robotisering als een belangrijke aanvulling voor arbeid, maar geen volledige vervanging van arbeid op de korte termijn. We pleiten voor (financiële) ondersteuning van innovatie, terwijl tegelijkertijd voldoende arbeid beschikbaar blijft.

Arbeidsmigrant of internationale werknemer

In Nederland wordt vaak gesproken van arbeidsmigranten. De diverse partners binnen de agrarische sector hebben met elkaar afgesproken deze term niet te gebruiken, maar deze groep internationale werknemers te noemen.

Visie LTO

Er wordt grofweg onderscheid gemaakt tussen drie groepen internationale werknemers. Volgens de visie van LTO is voor elk van deze groepen een ander soort huisvesting passend. De drie groepen zijn de volgende:

- Internationale werknemers die zich hier permanent willen vestigen: zij integreren in de samenleving en wonen tussen burgers in reguliere woningen;
- Internationale werknemers die hier tussen 9 maanden en maximaal 3 jaar willen verblijven: zij verblijven bij voorkeur in comfortabele, grootschalige, ruime huisvesting op centrale locaties (beheer), op een zo kort mogelijke afstand van de werkplek;
- Internationale werknemers die hier kort (willen) verblijven, gekoppeld aan de agrarische werkzaamheden (tot een maand of 6): zij verblijven bij voorkeur in huisvesting op eigen terrein van de werkgever (of zo dicht mogelijk bij het bedrijf).

De [visie van LTO](#) is landelijk en roept gemeenten op om werk te maken van meer huisvesting voor de internationale werknemer. Er is groot gebrek aan goede huisvesting waardoor ook minder goede huisvesting in gebruik is en blijft. Door ondernemers de ruimte te geven om goede huisvesting op agrarische bedrijven te ontwikkelen, is een mooie eerste slag te slaan. Onze ervaring is dat het ontwikkelen van grootschalige huisvestingslocaties of locaties in de dorpskernen vaak op veel weerstand stuit. Huisvesting op de bedrijven levert meestal weinig weerstand op. Desondanks zien we dat veel gemeenten terughoudend zijn om huisvesting te vergunnen. Lokale politici hebben soms geen goed beeld van huisvesting en vragen zich af of veiligheid, comfort en hygiëne van de huisvesting wel gewaarborgd is. Zij durven daarom niet actief mee te denken bij het mogelijk maken van nieuwe oplossingen. Oplossingen die voor agrarische ondernemers ruimte bieden om te investeren in kwaliteit en comfort voor werknemers.

Huisvesting op eigen erf

LTO is voorstander van huisvesting op eigen terrein van de werkgever voor zijn werknemers. Dit ontlast de woningmarkt, vermindert transport-bewegingen en versterkt de sociale verantwoordelijkheid van ondernemers. Ook het kabinet wil huisvesting op eigen terrein van de werkgever samen met medeoverheden bevorderen. Gewoon goede huisvesting, met huurprijs- en huurbescherming. Voor internationale werknemers is goede huisvesting een belangrijke arbeidsvoorwaarde.

Voor het opvangen van (oogst) pieken wil LTO graag dat gemeenten meewerken aan het ruimtelijk mogelijk maken van huisvesting op agrarische bedrijven, in de regio's waar dit mogelijk is (bijna overal). Er is geen weerstand in de omgeving, internationale werknemers vinden het fijn dat hun werkgever zaken voor hen regelt en geborgde kwaliteit is realiseerbaar. Daarbij zien we een publiek – privaat samenwerkingsmodel voor ons:

- **Publiek:** De gemeente zorgt voor vergunning om huisvesting te plaatsen, uiteraard binnen de kaders van het bouwbesluit en het omgevingsplan van de gemeente.
- **Privaat:** De ondernemer toont elk jaar met een keurmerk aan dat de huisvesting veilig, hygiënisch en comfortabel is. Het door werkgevers en werknemers in de sector opgezette Agrarisch Keurmerk Flexwonen leent zich daar uitstekend voor.





Contactpersonen huisvesting van internationale werknemers in kaart

Als bestuurder heb jij binnen jouw afdeling met verschillende personen te maken op dit thema. Hieronder kun jij invullen wie jouw contactpersonen zijn bij deze verschillende organisaties en instanties. Zo maak je overzichtelijk welke contacten jij al hebt, welke je wellicht nog mist én is het voor jouw bestuur ook duidelijk met wie jullie contact hebben.

Contactpersoon Gemeente

Contactpersoon Wethouder
(in portefeuille)

Contactpersoon Provincie

Contactpersoon Regiobestuur

Contactpersoon LTO Noord
(beleidsadviseur)

Contactpersoon LTO Nederland
(in portefeuille)

Contactpersoon Omliggende afdeling(en)

Leden met ervaringsverhaal

Overig

(wellicht heb jij contacten bij instanties die hierboven niet genoemd zijn, vul deze hier in, bijv. maatschappelijke instanties)

Tips om als bestuurder in gesprek te gaan met de gemeente

In dit hoofdstuk vind je tips en informatie om bestuurlijk draagvlak te kunnen creëren voor een wenselijk gemeentelijk beleid op huisvesting voor internationale werknemers. Wat verwachten we als LTO van een gemeente en welke tips kun je als bestuurder meegeven aan een gemeente?

Landelijk beleid versus gemeentelijk beleid

Als het gaat om huisvesting van internationale werknemers zijn er een aantal landelijke kaders waarbinnen de gemeente haar eigen beleid maakt. Er geldt landelijke wet- en regelgeving (zoals de Omgevingswet, het Besluit bouwwerken leefomgeving, de Wet goed verhuurderschap en de Wet vaste huurcontracten) en binnen deze kaders maken gemeenten eigen beleid voor het huisvesten van internationale werknemers. Sommige gemeenten zijn er al heel ver mee, maar er zijn ook gemeenten die hier niet of nauwelijks mee bezig zijn. Belangrijk dus om dit onderwerp bij gemeenten op de agenda te zetten en te houden en ten doel te stellen beleid te realiseren dat door gemeenten en belanghebbenden samen is gevormd. Zo voorkomen we met elkaar misstanden. Iedere werknemer verdient goede en veilige huisvesting.

Huisvesting op bedrijventerrein is goede oplossing

LTO en de aangesloten regionale en vaktechnische organisaties roepen gemeenten op oog te hebben voor de mogelijkheden die de agrarische sector biedt. Door met de sector mee te denken over huisvesting van eigen werknemers op de bedrijven, kunnen snel goede, extra bedden worden gerealiseerd. Dit biedt een uitstekende oplossing voor de huisvesting tijdens de arbeidspieken in de sector. Indien voldoende huisvesting beschikbaar is zal deze ook voor een eerlijke prijs voor de werknemer worden aangeboden zoals ook is vastgesteld binnen de verschillende agrarische cao's.

Duidelijke huisvestingsrichtlijnen

Vraag om heldere en toegankelijke beleidsregels voor de huisvesting van internationale werknemers, inclusief informatie over lange termijn versus korte termijn huisvesting. Dit helpt agrarische ondernemers om de juiste keuzes te maken.

Flexibiliteit in beleid

Vraag om flexibiliteit in de toepassing van beleid, zodat er ruimte is voor maatwerk-oplossingen. Flexibiliteit houdt ook in dat gekeken kan worden naar herbestemming wanneer men er later (wegens veranderende omstandigheden) een andere bestemming aan wil geven of de locatie anders wil benutten. Of bij het doorverhuren van de huisvesting op het moment dat deze anders leeg staat aan bijvoorbeeld andere agrarische ondernemers.

Geldigheidstermijn van vergunningen

Gemeenten geven vaak een vergunning af met een geldigheid van bijvoorbeeld 10 jaar. Voor ondernemers kan dat een behoorlijk risico zijn om grote investeringen te doen. Een langere geldigheid, bij voorkeur permanent, van vergunningen is wenselijk.

Zorg dat beide keurmerken in beleid worden erkend voor certificering van huisvesting

Gemeenten hanteren uiteenlopend beleid ten aanzien van keurmerken voor huisvesting van internationale werknemers. Er zijn twee keurmerken: [Het Agrarisch Keurmerk Flexwonen \(AKF\)](#) en [Stichting Normering Flexwonen \(SNF\)](#). Sommige gemeenten verwijzen expliciet naar één keurmerk, sommige gemeenten hanteren helemaal geen eisen ten aanzien van certificering.

Adviseer daarom gemeenten beide keurmerken in het beleid te erkennen en een van de certificaten te eisen bij huisvesting van internationale werknemers. Er zijn verschillen tussen beide keurmerken, zo staat AKF tijdelijke seizoenshuisvesting toe en SNF niet. Maar beide keurmerken beogen het verbeteren van de kwaliteit van huisvesting en kennen een onafhankelijke toetsing. Bij de keuze voor het keurmerk is het advies uit te gaan van functionele eisen (zoals brandveiligheid, m2 leefruimte per persoon of daglicht) in plaats van de keuze voor slechts één keurmerk. Verderop in de handreiking worden deze keurmerken toegelicht.

Wijs je gemeente op het Ondersteuningsprogramma van VNG (Vereniging Nederlandse Gemeenten)

Om de positie van internationale werknemers te verbeteren is het belangrijk dat gemeenten een samenhangend beleid hebben. Het [ondersteuningsprogramma van de VNG](#) kan gemeenten hierbij helpen. Het ondersteuningsteam arbeidsmigranten adviseert gemeenten, beantwoordt vragen en deelt en ontwikkelt kennis. Belangrijk onderdeel van deze ondersteuning is de handreiking effectrapportage. De [handreiking effectrapportage](#) ondersteunt gemeenten in hun taak om adequaat en vroegtijdig te kunnen anticiperen op de huisvestingsbehoefte van internationale werknemers bij nieuwe grootschalige bedrijfsvestigingen door vroegtijdig met elkaar in gesprek te gaan. Zo kunnen knelpunten rond de huisvesting van internationale werknemers in een vroeg stadium gesignaleerd worden. Kortom, deze rapportage geeft weer wat het effect is op huisvesting van uitbreiding van ondernemingen of nieuwe bedrijven. Dit kun je als bestuurder ook meenemen in de gesprekken met gemeenten.

Workshop 'Beleid in één dag' van Vereniging Nederlandse Gemeenten

VNG ondersteunt gemeenten sinds april 2023 gemeenten met de workshop 'Beleid in één dag'. Zoals gezegd; Het is belangrijk dat gemeenten komen tot een integraal beleid rondom internationale werknemers. Tijdens deze workshop kunnen gemeenten met elkaar in gesprek over de stand van zaken in beleid en uitvoering. Het doel is om zo veel mogelijk kennis uit te wisselen en alle deelnemers op hetzelfde informatieniveau te krijgen over het dossier.

Je kunt je contactpersonen bij de gemeente op deze workshop attenderen.



Een stappenplan om huisvesting op eigen erf te realiseren

In dit hoofdstuk van de handreiking staan we stil bij hoe je het lid dat zich oriënteert op het gebied van huisvesting voor de internationale werknemers goed kan ondersteunen. Belangrijkste tip is om het gesprek aan te blijven gaan en geduld te hebben; een gemiddeld traject tot realisatie neemt zo'n 2 tot 3 jaar in beslag. Ook is het handig om op de hoogte te blijven van wat er landelijk speelt rondom huisvesting. Dat kan bijvoorbeeld door het nieuws op de website van het [Expertisecentrum Flexwonen](https://flexwonen.nl) (flexwonen.nl) bij te houden of eens een kijkje te nemen op de website van [de Vereniging van Huisvesters Arbeidsmigranten](https://vharbeidsmigranten.nl) (vharbeidsmigranten.nl). Ook vind je op de website van [de Werkgeverslijn land- en tuinbouw](https://werkgeverslijn.nl/huisvesting) (werkgeverslijn.nl/huisvesting) veel informatie over het huisvesten van internationale werknemers. Hieronder vind je verdere informatie en tips die je het lid mee kunt geven.

Waar begint een agrarisch ondernemer die wil investeren in huisvesting voor internationale werknemers? Hieronder volgt een stappenplan. Belangrijk is dat agrarisch ondernemers zich laten begeleiden door een adviseur of specialist.



Stap 1: Zorg voor een geschikte locatie

De huisvestingslocatie die een ondernemer voor ogen heeft moet voldoen aan de richtlijnen (bestemmingsplan/omgevingsplan) van de gemeente en passen binnen het kader van het provinciale en nationale beleid. Het verschilt per gemeente welke functies zij gebruiken. Voor de realisatie van al dan niet tijdelijke huisvesting is het dus van belang om de bestemming te kennen.

Het kan zijn dat het agrarische bouwblok te klein is om huisvesting te realiseren of dat huisvesting binnen het agrarisch bouwblok niet mogelijk is. In deze gevallen is het verstandig in gesprek te gaan met de gemeente om het bouwblok te vergroten of aan te passen. Dit biedt ruimte voor meer flexibele en grootschalige huisvestingsoplossingen.

Het is ook belangrijk dat je een inschatting maakt van de impact die jouw plannen hebben op de omgeving. Sta bijvoorbeeld stil bij waar jouw toekomstige werknemers/huurders kunnen parkeren zonder overlast te veroorzaken.

Stap 2: Permanente of tijdelijke huisvesting

Agrarische ondernemers kunnen kiezen tussen tijdelijke of permanente huisvesting voor internationale werknemers op eigen erf. Tijdelijke huisvesting kan sneller en goedkoper worden gerealiseerd en is vaak gemakkelijker te accepteren voor de omgeving. Vaak geeft tijdelijke huisvesting ook de optie om later de oorspronkelijke bestemming te herstellen. Een voorbeeld van tijdelijke huisvesting zijn containerwoningen. Deze worden tijdelijk geplaatst en nadat het werk gedaan is weer verwijderd. Een andere vorm van tijdelijke huisvesting, zoals chalets, kan ook voor 5 tot 10 jaar geplaatst worden. Onderzoek goed bij de gemeente of tijdelijke huisvesting die jaarlijks terugkeert op het bedrijf, ook permanent vergund kan of moet worden.

Permanente huisvesting biedt doorgaans hogere kwaliteit en is duurzamer, maar is ook een grotere financiële investering. En met moderne bouwconstructies - zoals een beton-vloerconstructie - kan tijdelijke huisvesting tegenwoordig dezelfde kwaliteit bieden als permanente gebouwen. Wanneer sprake is van permanente huisvesting, dan is een permanente vergunning natuurlijk ook wenselijk.

In sommige gevallen kan het interessant zijn om samen met andere agrarische bedrijven huisvestingsfaciliteiten te ontwikkelen. Door samen te werken kunnen kosten worden gedeeld, en kunnen grotere en beter uitgeruste accommodaties worden gerealiseerd die voldoen aan de gemeentelijke eisen. Dit kan door huisvesting op eigen erf deels te verhuren aan collega-ondernemers, of gezamenlijk op een externe locatie huisvesting realiseren.

Stap 3: Verken het idee

Het is mogelijk voor de ondernemer om het idee alvast met de gemeente te verkennen. Dit is een nieuw onderdeel van de Omgevingswet en nog niet bij alle gemeenten te gebruiken (in de loop van 2025 zal dit verder worden uitgerold). Je kunt je hier aanmelden: <https://omgevingswet.overheid.nl/ideeverkennen>.

Stap 4: Leg indien mogelijk bestuurlijk contact met de gemeente

Ken jij of kent de ondernemer iemand bij de gemeente binnen de juiste portefeuille? Dan kan het handig zijn daarmee het contact alvast te leggen. Wanneer de mogelijkheid bestaat om iemand uit te nodigen op het bedrijf, bijvoorbeeld de wethouder, dan kan dat zinvol zijn, dan wordt meteen duidelijk hoe die er tegenaan kijkt.

Stap 5: Omgevingsoverleg

Het omgevingsoverleg is een verzamelnaam voor alle vormen van vooroverleg met gemeenten en is bedoeld voor ingewikkelde plannen en grote bouwprojecten die niet in het bestemmingsplan/omgevingsplan passen. Termen die gemeenten hiervoor ook wel gebruiken zijn bijvoorbeeld conceptverzoek of principeoverleg. In zo'n overleg kan de agrarisch ondernemer het plan bespreken vóórdat hij een aanvraag indient. Gemeenten kiezen zelf of, hoe en in welke fase zij een bepaalde vorm van omgevingsoverleg aanbieden, dus zorg dat jij of de ondernemer dat heeft nagevraagd, zodat dat op het juiste moment wordt gedaan.

Stap 6: Zorg voor afstemming met de omgeving (omgevingsdialoog)

Voordat de aanvraag wordt ingediend, is het verstandig om in gesprek te gaan met omwonenden. Dit is naast dat het een verplicht onderdeel van het aanvraagproces is, ook bijzonder handig voor het creëren van draagvlak. Ga in gesprek met belanghebbenden en organiseer, eventueel samen met de gemeente, bijeenkomsten om het gesprek aan te gaan. Laat omwonenden ook meedenken in mogelijke oplossingen en nodig ze uit langs te komen op je bedrijf. Meestal heerst er verkeerde beeldvorming: er leven onterechte angsten bij burgers over onrust en overlast die internationale werknemers zouden veroorzaken. Ga met de omwonenden in gesprek over beheer en toezicht en hoe jullie samen zorgen voor een prettige leefomgeving voor iedereen. Het opstellen van een werkgroep om samen met omwonenden problemen te bespreken en op te lossen kan handig zijn.

Heb je nog weinig gevoel bij de heersende tendens in jouw gemeente? Verstuur dan samen met je gemeente een enquête voor een eerste inventarisatie. Zo ga je een bijeenkomst met omwonenden goed voorbereid tegemoet.

Stap 7: Conceptverzoek

Voordat de agrarisch ondernemer een definitieve aanvraag indient in het Omgevingsloket bestaat de mogelijkheid om deze eerst als conceptverzoek in te dienen. Dit kan de ondernemer doen om de aanvraag te laten controleren. Het kan verschillen per gemeente of dit kan worden ingediend via het Omgevingsloket.

Stap 8: Formele aanvraag

Nadat het conceptverzoek is gecontroleerd op haalbaarheid dan kan de formele aanvraag voor de omgevingsvergunning samen met de eventueel gevraagde aanvullende informatie worden ingediend.

Stap 9: Zorg voor kwalitatief goede huisvesting dat voldoet aan actuele normen

Dit is een minimale vereiste voor veilige en comfortabele huisvesting. Laat de huisvesting certificeren. Er zijn twee keurmerken: SNF (Stichting Normering Flexwonen) en AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen).

Verderop in deze handreiking worden deze verder toegelicht.





Vergunningen

Om huisvesting te mogen bouwen voor internationale werknemers zijn verschillende vergunningen nodig. De huisvesting voor jouw werknemers dient namelijk in ieder geval te voldoen aan de eisen die nationale en lokale wet- en regelgeving stelt. Hierbij moet je denken aan onder andere de eisen uit het Besluit omgevingsrecht, het Bouwbesluit, de gemeentelijke Bouwverordening of de Huisvestingsverordening, het bestemmingsplan/ omgevingsplan maar ook de eisen uit het gemeentelijk of provinciaal beleid. Een aantal gemeenten heeft beleid waarin de (extra) eisen staan die worden gesteld aan de (tijdelijke) huisvesting van internationale werknemers.

De volgende vergunningen zijn van belang:

- 1. Omgevingsvergunning:** Belangrijk is eerst kijken naar het bestemmingsplan/ omgevingsplan; is huisvesting op de gewenste locatie toegestaan? Meestal is huisvesting van internationale werknemers binnen het bestemmingsplan/ omgevingsplan niet mogelijk. Om dit toch mogelijk te maken kun je hiervoor een (tijdelijke) omgevingsvergunning aanvragen om huisvesting toch mogelijk te maken. Dit betreft een Buitenplanse Omgevingsplan Activiteit (BOPA). Via deze vergunning kun je toch toestemming krijgen om buiten het bestemmingsplan/omgevingsplan deze activiteit uit te voeren. Meer informatie hierover is te vinden op de site van VNG.
- 2. Exploitatievergunning:** In sommige gemeenten is er een exploitatievergunning nodig om buitenlandse werknemers te mogen huisvesten. Dit geeft de gemeente aan in de Algemene Plaatselijke Verordening (APV). In de exploitatievergunning staan de regels voor het gebouw en de beheerder. Bijvoorbeeld regels voor goede woonomstandigheden en om overlast te voorkomen.
- 3. Verhuurvergunning:** Indien er een vergunningplicht geldt voor de woon- of verblijfsruimte die een verhuurder te huur aanbiedt, dan moet de verhuurder een vergunning aanvragen bij de gemeente. De verhuurvergunning is persoonsgebonden, omdat de wet gericht is op het gedrag van de verhuurder. Aan een verhuurvergunning voor de verhuur aan internationale werknemers kunnen alleen voorwaarden worden verbonden die gaan over:
 - De wijze waarop de verhuurder aantoont hoe hij invulling geeft aan de regels van goed verhuurderschap;
 - Het maximaal aantal personen aan wie per verblijfsruimte verhuurd mag worden;
 - De voorzieningen die aanwezig moeten zijn ten behoeve van voedsel en hygiëne.

Beeldvorming versus realiteit

Omwonenden en gemeenteambtenaren hebben vaak een eigen beeldvorming van de land- en tuinbouw, mede beïnvloed door de media. Helaas zijn het vaak beelden van misstanden die uitgelicht worden in de pers. Deze beeldvorming is niet-helpend in de ontwikkeling van beleid voor het buitengebied en de verlening van vergunningen. Wees je hiervan bewust. Laat zien en draag uit dat wij ons als sector inzetten voor goed werkgeverschap en dat wij er alles aan doen om misstanden te voorkomen. Dat wij voor onze werknemers huisvesting willen realiseren dat het beste past bij hun wensen en behoeften én bij die van omwonenden. Neem de tijd om uit te leggen dat wij bijvoorbeeld in de akkerbouw en fruitteelt te maken hebben met seizoenswerk en piekmaanden. En dat de meerderheid van onze internationale werknemers vaak in hun thuisland een gezin en werk hebben: dat het hun eigen intentie is om hier korte tijd te werken en veel geld te verdienen, waarna ze terugkeren naar hun thuisland. Zij verwachten geen 5-sterrenhotel, maar hebben liever een kleine slaapkamer waar zij minder geld voor betalen (mits dit verblijf uiteraard veilig is en voldoet aan kwaliteitsnormen), zodat zij netto meer mee naar huis kunnen nemen.



Meerdere keren per jaar organiseren wij voor gemeenten en provincies bedrijfsbezoeken bij leden waar mooie huisvestingslocaties gerealiseerd zijn. Door met elkaar in gesprek te gaan en de praktijk met eigen ogen te zien en te ervaren, bereiken wij veel resultaat en kunnen wij verkeerde beeldvorming kantelen. Denk jij dat jouw gemeente hier ook baat bij heeft? Neem contact op met ons via de Werkgeverslijn land- en tuinbouw (088-8886688) om een werkbezoek in jouw regio te organiseren. Download ook het inspiratieboek 'Een plek onder de zon' (werkgeverslijn.nl/huisvesting) met inspirerende huisvestingsprojecten en neem deze mee als je met je gemeente in gesprek gaat.





Handvatten om goede en veilige huisvesting te faciliteren

Certificeren van huisvesting

Er bestaan in Nederland twee keurmerken voor huisvesting van internationale werknemers: Het [AKF-keurmerk](#) en het [SNF-keurmerk](#). Beide hebben tot doel te zorgen voor kwalitatief goede huisvesting voor internationale werknemers. Beide beheren een register van ondernemingen die aan de normen van het keurmerk voldoen. Wanneer je je huisvesting laat certificeren laat je zien dat jouw huisvesting voldoet aan de normen en zorg je daarmee voor vertrouwen bij gemeenten, omwonenden en huurders/werknemers. Zorg dat je gemeente beide keurmerken erkent voor certificering in het beleid.



Agrarisch Keurmerk Flexwonen

Het Agrarisch Keurmerk Flexwonen is medio 2019 gelanceerd. Sinds januari 2020 heeft de RvA (Raad voor Accreditatie) accreditatie verleend voor het AKF-schema.

Het AKF is een initiatief van LTO Nederland, de aangesloten regionale lto-organisaties, de gelieerde vaktechnische organisaties en werknemersorganisaties CNV en FNV, en wordt mogelijk gemaakt door Colland Arbeidsmarkt. Op de themapagina Agrarisch Keurmerk Flexwonen van de Werkgeverslijn (werkgeverslijn.nl/akf) vind je alle informatie over het keurmerk, de bijbehorende normen en het stappenplan hoe je eenvoudig kunt certificeren.



Stichting Normering Flexwonen

Stichting Normering Flexwonen komt voort uit de Nationale Verklaring Tijdelijke huisvesting arbeidsmigranten die op 28 maart 2012 is ondertekend door een groot aantal partijen, zoals de minister van Binnenlandse Zaken, de VNG, Aedes, ABU, NBBU, VIA, LTO Nederland, Productschap Vee en Vlees, CNV, FNV, Pools Overlegplatform in Nederland en diverse gemeenten. Op de website van Stichting Normering Flexwonen (normeringflexwonen.nl) vind je meer informatie over dit certificaat.

Verschillen en overeenkomsten tussen beide keurmerken

Er zijn een aantal overeenkomsten tussen de beide keurmerken. Beide keurmerken hanteren de norm van maximaal twee personen per kamer (Roemer/Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten zegt maximaal één persoon per kamer). Daarnaast staan beide keurmerken een toercaravan niet toe.

Tussen beide keurmerken zijn ook een aantal verschillen:

- **Seizoen**

(Roemer: toegestaan voor een periode van maximaal vier maanden tussen 01-04 en 01-10):

Het is mogelijk om seizoenshuisvesting te certificeren voor maximaal vier maanden in de periode 05-03 en 15-10. Ook uitzendkrachten die werkzaam zijn bij het bedrijf mogen hier dan worden gehuisvest.

Geen mogelijkheid tot seizoenshuisvesting

- **Leefruimte**

(Roemer: 15m²):

13m² -> per 01-01-2026 15m² / seizoenshuisvesting 10m²

12m² / logies recreatie = 10m²

- **Daglichttoetreding**

(Roemer stelt geen eisen)

Daglichttoetreding in de slaapkamer

Daglichtoppervlakte 0,5m² in iedere ruimte

- **Alles-onder-1-dak**

(Roemer: Ja, tenzij mobiele huisvesting)

Jaarrond sanitair onder hetzelfde dak, sanitair bij seizoenshuisvesting binnen 200 meter, kookvoorziening binnen 200 meter

Ja

- **Controle van woningen**

(Roemer: jaarlijks 100% controle van huisvesting):

Jaarlijks 100% controle van huisvesting

Geen 100% controle

- **Transparantie van certificering**

(Roemer: Certificering van de woning):

Certificering van de woning (openbaar)

Certificering van de verhuurder/aanbieder van de huisvesting (openbaar)

Bij de keuze voor het keurmerk is het advies uit te gaan van functionele eisen (zoals brandveiligheid, m² leefruimte per persoon of daglicht) in plaats van de keuze voor slechts één keurmerk.

Beheer en Toezicht

De agrarisch ondernemer, de verhuurder, is verplicht om het beheer en toezicht op de huisvesting goed te organiseren. Dit helpt om eventuele overlast voor de omgeving te voorkomen. Denk hierbij aan:

- Het **voorkomen van overlast** door bijv. geluid, zwerfvuil, of parkeeroverlast.
- Het **houden van toezicht** op het naleven van huisregels (die in de taal van de werknemers in de huisvesting te vinden is), zoals het beperken van alcoholgebruik en drugs. Je kunt hiervoor een ADM-beleid opstellen (alcohol, drugs en medicijnbeleid).
- Het zorgen voor **voldoende brandveiligheid** en aanwezigheid van vluchtwegen.
- De beheerder van de locatie moet **24/7 bereikbaar** zijn voor zowel de internationale werknemers als de hulpdiensten en de gemeente.
- Onderzoek de mogelijkheid om gebruik te maken van het **VHA-beheerzorgsysteem**. Het VHA-Beheerzorgsysteem voorziet in professioneel en verantwoord beheer en toezicht op en rond huisvestingslocaties voor internationale werknemers. De VHA (Vereniging Huisvesters Arbeidsmigranten) verwacht het systeem medio 2025 te kunnen introduceren. Het richt zich op de sociale aspecten van de huisvesting op en rond locaties en sluit aan op het gebruikelijke beheer en toezicht door gemeenten. Het VHA-Beheerzorgsysteem is een compleet kwaliteitszorgsysteem dat is verwerkt in een Digitaal Dossier. Daarin houdt de locatie beheerder zijn (afgesproken) activiteiten voor beheer en toezicht bij, die digitaal worden gedeeld met de betreffende gemeente. Hierdoor ontstaat een transparant en professioneel regime voor een goed woon en leefklimaat op en rond huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Het VHA-Beheerzorgsysteem zal door een onafhankelijke stichting in licentie verleend worden aan aanbieders van complete en verantwoorde huisvesting voor internationale werknemers.

Voldoende parkeergelegenheid

Het is belangrijk dat de ondernemer zorgt voor voldoende parkeerruimte op het eigen terrein voor zijn internationale werknemers. Agrarische erven bieden vaak voldoende ruimte voor het parkeren van meerdere voertuigen, waardoor het parkeervraagstuk niet op de omgeving wordt afgewenteld. Maar wanneer de ondernemer een reguliere woning huurt voor internationale werknemers of een vakantiewoning, dan is het belangrijk goed in kaart te hebben welke impact dit heeft op de buurt.

Omgaan met handhaving als agrarisch ondernemer

Voor de agrarisch ondernemer is het belangrijk om proactief om te gaan met de handhaving van regelgeving rondom de huisvesting van internationale werknemers. Hier zijn enkele tips die je kunt geven:

- Vermijd overtredingen door **duidelijke afspraken** te maken: Zorg ervoor dat je vanaf het begin voldoet aan alle wettelijke eisen en vergunningen. Dit voorkomt dat je later in de problemen komt met handhaving.
- **Werk samen** met de gemeente: Blijf in gesprek met de gemeente over de voortgang van je plannen en zorg dat je goed geïnformeerd bent over mogelijke aanpassingen in het beleid. Dit kan helpen om zicht te houden op legalisatie als er nog vergunningen ontbreken.
- Voorkom handhavingsacties door **tijdig aanpassingen** te maken: Als er toch sprake is van een overtreding, neem dan snel actie om deze te herstellen voordat sancties, zoals dwangsommen of bestuursdwang, worden opgelegd.
- Bereid je voor op **controles**: Zorg ervoor dat je administratie en huisvesting altijd voldoen aan de regels, zodat je voorbereid bent op eventuele inspecties door handhavingsinstanties.



Een overzicht van de rechten en plichten op basis van wetgeving en praktische tools

Wet Goed Verhuurderschap

Per 1 juli 2023 is de Wet Goed verhuurderschap van kracht geworden. De wet geeft duidelijkheid aan verhuurders; wat mag, en wat niet? En daarnaast biedt het de huurder bescherming. Deze wet geldt ook voor werkgevers die huisvesting voor internationale werknemers verzorgen. In de wet staan landelijke regels over financiële zaken, over het schriftelijk vastleggen en verstrekken van informatie en hoe een verhuurder zich moet gedragen.

Gemeenten handhaven de regels uit deze wet en kunnen een boete opleggen als er regels worden overtreden:

- **Borg:** Maximale borg van twee maanden kale huur;
- **Bemiddelingskosten:** voor verhuurder als deze de bemiddelaar inschakelt;
- **Huurovereenkomst** schriftelijk vastleggen in een **aparte overeenkomst (let op: dus los van de arbeidsovereenkomst)**. De bedoeling van de wetgeving is dat wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt het niet zo mag zijn dat dan ook de huurovereenkomst direct eindigt en de werknemer op straat komt te staan en dakloos wordt;
- **Rechten en plichten huurder:** de huurder ontvangt deze informatie op schrift (voor internationale werknemers in een taal die zij begrijpen);
- **Servicekosten:** alleen gemaakte kosten berekenen en jaarlijks overzicht sturen aan huurder;
- **Verhuurvergunning:** check bij gemeente of deze nodig is;
- **Intimideren en discrimineren** voorkomen én tegengaan.

Om goed met deze wet aan de slag te kunnen heeft de Werkgeverslijn diverse tools ontwikkeld. In de 'Checklist goed verhuurderschap' staat alles op een rijtje en met het 'Model informatieblad rechten en plichten' voldoe je aan de plicht om de huurder over zaken (in de eigen taal) te informeren. Je vindt deze tools op de website van de Werkgeverslijn (werkgeverslijn.nl/downloads).

Wet vaste huurcontracten

Er bestaan verschillende soorten huurovereenkomsten. Sinds de invoering van de wet vaste huurcontracten op 1 juli 2024 mag er geen tijdelijke huurovereenkomst meer worden geboden. De huurovereenkomst voor onbepaalde tijd is voor de Overheid de norm. Naast de onbepaalde tijd huurovereenkomst kan er een huurovereenkomst naar aard van korte duur worden afgesloten. De voorwaarde voor deze overeenkomst, waar geen huur- en huurprijsbescherming voor geldt, is dat deze ook daadwerkelijk van korte duur is. De wetgever heeft echter niet bepaald wat dan de termijn is. Als een huurder naar de rechter gaat, zal de rechter van geval tot geval beoordelen of er inderdaad sprake is van een korte duur en de gekozen huurovereenkomst passend is of dat er een onbepaalde tijd huurovereenkomst van toepassing is. De wetgever noemt wel een paar situaties waarin naar aard van korte duur van toepassing zou kunnen zijn. Genoemd wordt o.a. vakantiehuisjes. Het contract 'naar aard van korte duur', in de volksmond 'Logiescontract' genoemd, biedt vooralsnog een oplossing voor huisvesting tijdens een (korte) piekperiode.

Bij de huurovereenkomst naar aard van korte duur geldt geen huur- en huurprijsbescherming. Dat is ook de reden dat de Overheid hier het liefst ook bij het huisvesten van internationale werknemers vanaf wil. LTO en andere partijen zijn op dit moment in gesprek met de Overheid om tot een passende oplossing te komen.

Huurprijs en inhouding huisvesting

Hoogte van de huurprijs

In de agrarische cao's Open Teelten en Glastuinbouw zijn maximale percentages voor de huurprijs opgenomen. Wettelijk geldt dat er maximaal 25% mag worden ingehouden op het Wettelijk minimumloon (WML). In deze cao's is afgesproken dat dit maximaal 20% mag zijn.

Bij uitzendbureaus wordt sinds 1 januari 2025 gebruikt gemaakt van het Prijs Kwaliteit Systeem (PKS). Hierbij is afgesproken voor ABU en NBBU leden dat zij maximaal 20% mogen inhouden voor huisvesting wanneer het PKS niet is geïmplementeerd. Wanneer dit wel het geval is dan mag dit, mits de kwaliteit dat toelaat, maximaal worden verhoogd tot 25% van het WML.

Inhouding huisvesting op het loon

Onder voorwaarde mag het bedrag voor de huisvesting worden ingehouden op het loon. Een van de voorwaarden is dat de huisvesting SNF of AKF gecertificeerd is. Wanneer dat niet het geval is, mag er niet worden ingehouden op het loon. Ook mag er dus niet meer worden ingehouden dan 20% (en in sommige gevallen 25%) van het WML en de werknemer dient een volmacht af te geven hiervoor. Een model hiervoor vind je op de website van de Werkgeverslijn (werkgeverslijn.nl/downloads).

Er bestaat ook een mogelijkheid om de kosten die de internationale werknemer maakt voor deze huisvesting fiscaal uit te ruilen met het brutoloon via de cafetarieregeling. Meer informatie hierover vind je ook op de website van de Werkgeverslijn.



Bevolkingsregister (BRP)

Is iemand van plan niet langer dan 4 maanden in Nederland te verblijven? Dan voldoet inschrijving als niet-ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP). Dit kan bij een gemeente met een loket voor niet-ingezetenen (RNI-gemeente). De Registratie Niet-ingezetenen (RNI) is een onderdeel van de Basisregistratie Personen (BRP). In de RNI staan gegevens van personen die in het buitenland wonen en een relatie hebben met de Nederlandse overheid. Blijft iemand langer dan 4 maanden in Nederland dan is inschrijving in BRP verplicht. Dit moet binnen 5 dagen dat iemand in Nederland is. Inschrijving in het BRP is mogelijk nadat de identiteit is vastgesteld en de persoon in bezit is van een verblijfsvergunning indien nodig. Iedereen die het voornemen heeft 4 maanden te verblijven in Nederland (over een periode van 6 maanden) is verplicht om zich in te schrijven in de Basisregistratie Personen (BRP). Daarmee wordt men ingezetene van de gemeente. Iedereen die in het bevolkingsregister staat, is voor de hulpdiensten hierin te vinden. Gaat iemand in een periode van een jaar meer dan 8 maanden verblijven in het buitenland (ook als een eventuele woning in Nederland wordt aangehouden) dan zal diegene zich (weer) moeten uitschrijven uit het BRP.

Toeristenbelasting

Toeristenbelasting is verschuldigd over zakelijke of privé overnachtingen van mensen die niet staan ingeschreven in de gemeente en hiervoor een vergoeding betalen. Dit betekent dat ook toeristenbelasting mag worden geheven voor het verblijf van internationale werknemers die geregistreerd zijn als niet-ingezetene. Zodra zij in het BRP zijn opgenomen, geldt dat niet meer en worden zij niet meer meegenomen in de belastingaanslag voor toeristenbelasting.

De hoogte van de toeristenbelasting verschilt per gemeente. Gemeenten mogen zelf bepalen of zij toeristenbelasting heffen en hoe zij het tarief berekenen. Bijvoorbeeld een vast bedrag per verblijf of een percentage per overnachtingprijs. Elke gemeente kan de hoogte regelen in een eigen verordening. De verordening kan je opvragen of inzien bij de gemeente.

Achter de boer en tuinder. Voor ons allemaal.

Maak je sterk als LTO afdeling voor goede huisvesting voor internationale werknemers

LTO maakt zich sterk voor goede huisvesting voor internationale werknemers. Als afdelingsbestuur kun je in je eigen regio het verschil maken. Door samen te werken met bevoegde instanties en het onderwerp te agenderen op de gemeentelijke agenda's. Minstens zo belangrijk is het om er te zijn voor je leden. Sta achter de boeren en tuinders in je gebied met kennis en tips.

Voor vragen of aanvullende informatie kun je altijd contact zoeken met de beleidsadviseurs Team Mens, Ondernemerschap & Onderwijs van LTO Noord:



Miranda Schenk (06-48517398) mschenk@ltonoord.nl



Milou Schlepers (06-47222225) mschlepers@ltonoord.nl

Ook kun je voor vragen terecht bij het landelijke ondersteuningsteam huisvesting voor ondernemers en agrarische bestuurders:



Robert Veenstra,
Projectleider LTO Noord (0651759751) rveenstra@ltonoord.nl,



Marleen van Mier,
Communicatie LTO Noord (0648017008) mvmier@ltonoord.nl

Tot slot kun je als agrarisch werkgever ook met vragen terecht bij de Werkgeverslijn via werkgeverslijn.nl/huisvesting/ of 088-888 6688.