



Gemeente
Coevorden

Beleidskader

Huisvesting internationale werknemers (shortstay)



[Coevorden.nl](https://www.coevorden.nl)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Samenvatting	3
2 Inleiding	4
2.1 Woonopgave gemeente	4
2.2 Beleidskader flexwonen	4
2.3 Internationale werknemers	5
2.4 Wie zijn ze?	6
2.5 Landelijke ontwikkelingen	7
2.6 Visie gemeente huisvesting internationale werknemers	8
2.7 Rol en verantwoordelijkheid gemeente, huisvesters, werkgevers	8
2.8 Wat als we niets doen?	9
3 De opgave	10
3.1 Kwantitatieve opgave – aantallen regio Zuidoost Drenthe en Coevorden	10
3.2 Kwalitatieve opgave	10
3.3 Woonbehoefte shortstay	11
4 Huisvesting en RO	12
4.1 Huidige situatie	12
4.2 Gewenste situatie	12
4.3 Uitgangspunten huisvesting internationale werknemers shortstay	13
4.4 Ruimtelijke toestemming	14
4.5 Woon- en leefklimaat	14
4.6 Parkeren/verkeer	15
4.7 Bereikbaarheid voorzieningen	15
4.8 Omgevingsdialoog/verbindend besturen	15
5 Huisvesting, locaties en kwaliteit	16
5.1 Minimale eisen en onderscheidend vermogen	16
5.2 Huisvesting in reguliere woningen	16
5.3 Huisvesting in bestaande panden (niet zijnde woningen)	16
5.4 Huisvesting op bedrijventerreinen	17
5.5 Huisvesting op locaties aan de rand van grote kernen	17
5.6 Huisvesting bij agrarische bedrijven	18
5.7 Huisvesting op vakantieparken	18
5.8 Visueel	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
6 Exploitatie: beheer en toezicht	20
6.1 Wet Goed Verhuurderschap	20
6.2 Beheerplan/huisreglement	20
6.3 Nachregister	21
6.4 Bevolkingsregister (BRP)	21
6.5 Integratie	21
7 Toetsing en handhaving	22
7.1 Bibob toets	22
7.2 Handhaving	22
8 Uitwerking, evaluatie en aanpassing	23
9 Begrippen	24

1 Samenvatting

Wonen voor iedereen betekent dat er in de gemeente huisvesting beschikbaar is voor mensen met allerlei achtergronden. Voor mensen met een grote of juist een kleine beurs. Voor jongeren en ouderen, ook zij die graag in hun eigen dorp willen blijven. En voor mensen die het in sociaal opzicht moeilijk hebben. We willen dat iedere inwoner van de gemeente gedegen en verantwoord wordt gehuisvest. Dat geldt ook voor internationale werknemers shortstay, die een belangrijke bijdrage leveren aan onze lokale en regionale economie. Een doelgroep die gezien de behoefte aan een woonvoorziening voor een korte periode, niet terecht kan op de reguliere woningmarkt. Met dit beleidskader zetten we in op het realiseren van goede en volwaardige woonruimte voor internationale werknemers shortstay conform de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers en het voorkomen van schrijnende woonsituaties.

We zien het als onze verantwoordelijkheid om internationale werknemers shortstay zich welkom en thuis te laten voelen in Coevorden. We willen daarbij van tevoren aangeven wat binnen wettelijke kaders kan. Daarnaast zijn we verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid en beheersbaarheid van woongebouwen en voor het bewaken van de ruimtelijke kwaliteit van en leefbaarheid in de omgeving. Dit maakt het noodzakelijk beleid te voeren. In dit beleid scheppen we kaders.

Hoofduitgangspunten voor huisvesting internationale werknemers shortstay zijn:

Reguliere woningen	Nee tenzij
Bestaande panden (niet zijnde een reguliere woning)	Ja mits
Bedrijventerreinen	Ja mits
Locaties aan de randen van kernen	Ja mits
Agrarische bedrijven	Ja mits
Vakantieparken	Nee, tenzij
Alle locaties/woonunits voldoen minimaal aan de eisen van het SNF keurmerk. Verhuur vindt plaats op basis van logies.	

Wanneer de huisvesting eenmaal is gerealiseerd start de exploitatie. Om dit goed te laten verlopen is het belangrijk dat er al bij de aanvraag voor een initiatief een plan van aanpak voor beheer en toezicht is gemaakt. Hierin moeten een aantal zaken geregeld worden die waarborgen dat er goed samengeleefd wordt, er geen uitbuiting plaatsvindt en er geen overlast ontstaat voor de samenleving. Goed beheer zorgt voor draagvlak in de omgeving.

Als bij internationale werknemers de intentie ontstaat om langere tijd in de gemeente Coevorden verblijven (longstay), willen we hen ondersteunen om te integreren. Internationale werknemers longstay stromen door naar de reguliere woningen. Hen beschouwen we net als andere doelgroepen een partij op de reguliere woningmarkt. Wel willen we deze internationale werknemers aanmoedigen om zo veel mogelijk mee te doen aan de Nederlandse maatschappij.

De gemeente Coevorden wil graag samen met de gemeenten in de regio Zuidoost Drenthe/Noordoost Overijssel en gemeenten net over de grens van Duitsland een regioplan ontwikkelen voor het wonen, werken en leven door internationale werknemers. Hiertoe is inmiddels initiatief genomen.

2 Inleiding

In de Woonvisie 2021+ 'Bouwen aan de toekomst' kiest Coevorden voor betaalbaar, leefbaar en toekomstbestendig wonen. Hiertoe investeren we in het mogelijk maken van woningbouw en het toevoegen van meer diversiteit, flexibiliteit en duurzaamheid voor verschillende doelgroepen op onze woningmarkt. Dit vraagt initiatief van onszelf, maar ook van maatschappelijke en commerciële partners.

2.1 Woonopgave gemeente

Op 7 december 2021 stemde de gemeenteraad van Coevorden in met de Woonvisie 'Bouwen aan de toekomst' voor de komende jaren. Een visie met een andere koers dan de voorgaande. Er is ruimte voor goede plannen en ruimte om te bouwen. Belangrijke aandachtspunten zijn leefbaarheid, betaalbaarheid, duurzaamheid, wonen en zorg en verschillende doelgroepen.

Een woningmarkt die past bij de toekomst; dat is wat de gemeente Coevorden wil. De rol van de gemeente is het stellen van kaders en het bewaken van het algemeen belang. Ook het stimuleren van ontwikkelingen en het goed contact houden met partijen die huizen bouwen en partijen die huizen verhuren, waaronder woningcorporaties, is belangrijk. Inwoners die plannen hebben die passen bij de ambities uit de woonvisie worden geholpen bij het realiseren van hun plannen. Het streven is tot 2030 tussen de 500-750 permanente woningen te realiseren. Dit is exclusief de woningen die gerealiseerd worden voor spoedzoekers en bijzondere doelgroepen, de woningen die voortkomen uit bewoners-initiatieven en de op dit moment 40 geplande flexwoningen.

2.2 Beleidskader flexwonen

Een deel van de doelgroepen heeft een urgente woonbehoefte. Omdat dit niet altijd (direct) in reguliere woningen kan plaatsvinden, kiest Coevorden voor het ontwikkelen van flexwonen. Als vervolg op de Woonvisie is in november 2022 hiervoor een beleidskader Flexwonen vastgesteld.

Onderstaand een samenvatting uit dit beleidskader Flexwonen.

Het beleidskader toont de maatschappelijke noodzaak aan om te komen tot vormen van flexwonen als aanvulling op de reguliere woningmarkt. Zij biedt een handhaafbaar toetsingskader om te kunnen sturen op de kwaliteit, de aantallen, de locaties en het gebruik van deze flexwoningen. Flexwoningen zijn tijdelijke woningen voor mensen die snel een woning nodig hebben. Flexwoningen staan er tijdelijk tot een periode van maximaal 15 jaar.

De gemeente Coevorden gaat experimenteren met flexwonen als flexibele schil op de woningmarkt. Concreet richten we ons op de realisatie van minimaal 40 flexwoningen op circa vier nader te bepalen locaties in de periode tot en met 2024. Het gaat om een experiment: voor betrokken partijen stellen we zo realistische doelen.

De gemeente stelt ruimtelijke voorwaarden voor flexwonen en toetst initiatieven hieraan. De rol van de gemeente is daarnaast om locaties te zoeken en eventueel ter beschikking te stellen en partijen bij elkaar te brengen.

Flexwoningen zijn bedoeld voor vier doelgroepen, die we aanduiden als spoedzoekers. Het betreft:

- a. Starters;
- b. Mensen met een huisvestingsbehoefte vanwege persoonlijke omstandigheden
- c. Statushouders;
- d. Internationale werknemers die zich voor langere tijd in Nederland willen vestigen (long stay).

Er gelden drie algemene basisvoorwaarden voor de huurders van flexwoningen:

- a. De huur van een flexwoning is tijdelijk. Huurders van een flexwoning weten dat het verblijf een opstap is naar een betere en permanente oplossing. Huurder en verhuurder maken samen afspraken over een zo spoedig mogelijke doorstroom.
- b. De inkomenseis voor sociale huurwoningen is van toepassing evenals het percentage om hier in uitzonderingssituaties van af te wijken.
- c. Er geldt zelfbewoning. Buiten het gezin (familie in de eerste lijn) van de huurder wonen er geen anderen in de woning.

Daarnaast gelden er aanvullende voorwaarden:

- a. Starters hebben een sociale binding met de gemeente Coevorden, bijvoorbeeld omdat:
 - Ze hier nu al wonen of wonen in één van de nabije gemeenten (Emmen, Midden-Drenthe, Borger-Odoorn, Aa & Hunze, Hoogeveen, Hardenberg en Emlichheim).
 - Ze hier werk hebben gevonden of vanwege studie of werk tijdelijk elders hebben gewoond.
- b. Flexwoningen kunnen alleen worden toegewezen aan personen die ingeschreven staan in het BRP-register van de gemeente. Dit geldt ook voor internationale werknemers.

2.3 Internationale werknemers

Werkgevers zetten internationale werknemers in voor werk waarvoor de Nederlandse capaciteit ontbreekt. Door de Europese wetgeving voor vrij verkeer van personen is het voor veel internationale werknemers gemakkelijker geworden zich hier te vestigen. De inzet van internationale werknemers is begonnen in laagbetaalde banen waar zwaar werk moet worden verricht, waar lange werktijden gelden en waar het werk voor een vrij korte periode beschikbaar was. Zoals seizoensarbeid in de land- en tuinbouw. Inmiddels is de arbeidsmarkt veranderd. De vergrijzing en de economische groei zorgen er voor dat internationale werknemers nodig zijn en dat het aantal nog flink zal moeten stijgen om de welvaart en de economische groei op peil te houden. In toenemende mate zullen ook expats naar Nederland komen. Steeds vaker komt het voor dat vacatures niet kunnen worden ingevuld. De concurrentie neemt toe, omdat bijvoorbeeld in Duitsland de arbeidskrachte ook toeneemt. Internationale werknemers werken nu in veel meer sectoren van de economie. Naast de land- en tuinbouw zijn dat vooral de logistieke sector, de voedings- en metaalindustrie, de bouw, horeca, facilitaire dienstverlening en ook in de zorg neemt hun betekenis toe. Daarnaast is een trend waarneembaar dat er steeds meer behoefte is aan werknemers voor een langere periodes of zelfs permanent.

Uit een landelijke inventarisatie blijkt dat er in 2019 meer dan 750.000 geregistreerde internationale werknemers in Nederland wonen. Het huisvestingstekort voor internationale werknemers is berekend op ongeveer 100.000 huisvestingsplaatsen. De cijfers voor Drenthe zijn onderzocht in 2020. Op basis van zeer beperkt beschikbare informatie zou het gaan om 4.000 – 6.500 werkzame internationale werknemers in Drenthe. De openstaande huisvestingsvraag in Drenthe zou ongeveer 3.000 wooneenheden bedragen. Door diverse oorzaken, waaronder het ontbreken van een registratieplicht de eerste vier maanden, hebben gemeenten de omvang van de groep internationale werknemers niet goed in beeld. De verwachting is dat de Drentse cijfers veel hoger liggen dan in 2020 opgehaald.

Voor de specifieke doelgroep internationale werknemers shortstay is dit voorliggend beleidskader uitgewerkt, aangezien deze doelgroep niet op de reguliere woningmarkt terecht kan, een tijdelijke huisvestingsvraag heeft die bovendien specifieke kenmerken kent die afwijkt van andere doelgroepen. Aanbevelingen van het landelijk Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers¹ zijn hierin betrokken. Het beleidskader huisvesting internationale werknemers shortstay bepaalt de ontwikkeling en exploitatie van huisvesting voor deze groep internationale werknemers in onze gemeente.

¹ Rapport Commissie Roemer "Geen Tweederangsburgers", najaar 2020

Huisvesting is slechts één onderdeel van het vraagstuk rondom internationale werknemers. Uiteindelijk moet een uitgebalanceerd pakket van maatregelen, voorwaarden, handhaving en huisvesting worden ontwikkeld, die in samenhang niet alleen economisch versterkend werkt maar ook misstanden tegengaat. Het vaststellen van een beleidskader huisvesting internationale werknemers shortstay is een eerste stap.

2.4 Wie zijn ze?

Een internationale werknemer is iemand die naar Nederland komt om te werken. Deze persoon, die hier legaal mag verblijven en werken, heeft vooral economische motieven om hier te komen. Sommigen willen hier een nieuw leven opbouwen (ongeveer 10%). De meeste internationale werknemers werken en wonen tijdelijk in Nederland (50% is na 3 jaar vertrokken, 70% na 5 jaar). Het gaat om mensen die werken bij bedrijven in onze regio. Zij ondersteunen de regionale economie met hun inzet. Omgekeerd, zonder de inzet van deze internationale werknemers zouden bepaalde bedrijven moeten sluiten of hun bedrijvigheid ergens anders moeten voortzetten. Het bedrijfsleven in Zuidoost-Drenthe maakt in toenemende mate gebruik van internationale werknemers. Dit betekent een toenemende vraag naar geschikte en kwalitatief volwaardige woonruimte.

Vanwege de afstand tot het land van herkomst, de taalbarrière en de regelmatig beperkte opleiding is het vestigen in Nederland moeilijk. Vaak komen zij uit Oost-Europese landen. Was dit eerst vooral Polen en later Roemenië en Bulgarije, op dit moment komen internationale werknemers uit steeds meer landen. Op een vakantiepark in de gemeente Coevorden zijn in 2022 bij een controle 13 nationaliteiten aangetroffen. Werkgevers/uitzendbureaus bieden meestal een all-in contract. De internationale werknemers worden geworven in het land van herkomst en naast een baan wordt ook huisvesting geboden. Aangezien de vraag naar arbeidskrachten stijgt en er een schaarste in het aanbod binnen de EU ontstaat worden ook steeds vaker arbeidskrachten gezocht in landen buiten de EU.

Als het gaat om internationale werknemers wordt gesproken over shortstay, longstay en midstay. Deze termen worden verschillend gebruikt. Hierna hebben we uitgewerkt wat wij hieronder verstaan.

Longstay

Werken en wonen meer dan een jaar in Nederland. Internationale werknemers die voor een langere tijd willen verblijven of zich hier permanent willen vestigen, zoeken naar een eigen huur- of koopwoning en kunnen terecht op de reguliere woningmarkt. Deze groep onderscheidt zich niet van reguliere woningzoekenden. Zij hebben de behoefte om te integreren en te participeren in de Nederlandse samenleving en vinden via de reguliere woningmarkt hun weg naar woningen in dorpskern of wijken.

Shortstay

Internationale werknemers die hier tot 12 maanden verblijven of met tussenpozen terugkeren om hier enkele weken/maanden te verblijven. Zij komen alleen om te werken en hebben niet de intentie om langere tijd te blijven

Midstay

Naast deze twee groepen internationale werknemers is er een groep die overweegt zich voor langere tijd te vestigen, maar hier nog geen beslissing over heeft genomen. Internationale werknemers uit deze groep worden vaak aangeduid als 'midstayers'. Deze term is echter verwarrend, omdat deze gekoppeld lijkt te zijn aan een middellange verblijfsduur in plaats van aan de intentie waarmee men hier verblijft. Zij hebben behoefte aan meer kwaliteit en privacy dan shortstay en willen ook integreren in de samenleving. Willen wel eigen kamer, eigen kookgelegenheid en eigen sanitair. Sommige dingen kunnen gedeeld.

Vanuit het oogpunt van huisvesting onderscheiden we twee groepen internationale werknemers: de groep die de intentie heeft om langere tijd in Nederland te verblijven en/of zich hier te vestigen (longstay, dus reguliere huisvesting) en de groep die slechts voor een korte periode wil verblijven (shortstay, specifieke huisvesting). Dit beleidskader betreft de laatste groep.

2.5 Landelijke ontwikkelingen

Geen Tweederangs Burgers – rapport Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

De woon- en werksituatie van internationale werknemers is een landelijk erkend probleem. In 2020 heeft het Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers (cie. Roemer) het rapport *Geen tweederangsburgers; aanbevelingen om misstanden bij internationale werknemers tegen te gaan* uitgebracht. Het aanjaagteam legt een breed scala aan problemen bloot en verzoekt de regering om ingrijpende maatregelen te treffen. Zij doet hiervoor meerdere aanbevelingen. Vooral op het gebied van huisvesting zou er nog veel meer moeten veranderen, zoals een echte scheiding van bed en baan. Op dit moment zijn arbeidsmigranten te afhankelijk van de bureaus. Die regelen niet alleen het werk, maar ook hun huisvesting en zorgverzekering. Arbeidsmigranten zijn hierdoor in Nederland erg kwetsbaar.

Voor het wonen zijn de vier belangrijkste aanbevelingen:

- Zorg voor meer huisvesting voor internationale werknemers;
- Zorg voor betere kwaliteit van de huisvesting;
- Biedt woonbescherming aan de internationale werknemer door onder meer het ontkoppelen van huur- en arbeidscontract op papier en in de praktijk;
- Voorkom illegale verhuur door het werken met een verhuurdersvergunning.

Wetsvoorstel versterken regie volkshuisvesting

Met dit wetsvoorstel wil de overheid realiseren:

I Regie op voldoende woonruimte

De beschikbaarheid van woningen staat onder druk. Met de invoering van deze wet leggen alle overheden ambities, doelen en maatregelen meerjarig vast; hoeveel woningen worden er gebouwd, hoeveel betaalbare woningen, en waar komen de woningen. Rijk maakt afspraken met provincies, provincies coördineert richting gemeenten. En regels om woningbouw te versnellen.

II Regie op bestaande woningvoorraad

Ook de beschikbaarheid aan voldoende passende woningen staat onder druk. Streefnorm 30% sociale huurwoningen en voldoende middenhuur in de woningvoorraad. Meer kansengelijkheid in de huisvesting van mensen uit aandachtgroepen door de vormgeving van de urgente categorieën landelijk in te kaderen.

III Wederkerigheid van lokale prestatieafspraken

Nationale Prestatieafspraken – provinciale opgaven – lokale prestatieafspraken.

Uitbreiding mandaat Adviescommissie geschilbeslechting prestatieafspraken; ook uitvoering en nakoming prestatieafspraken ter toets.

Elke gemeente wordt verplicht een woonprogramma te schrijven, waarin onder andere aandacht is voor aandachtgroepen. Internationale werknemers zijn een aandachtgroep in het wetsvoorstel.

Wetsvoorstel strafbaarstelling uitbuiting

Wanneer er misbruik van de kwetsbare positie van arbeidsmigranten wordt gemaakt, kan dit op dit moment nog moeilijk strafrechtelijk worden aangepakt. Daarom is er een wetsvoorstel ingediend om uitbuiting, bijvoorbeeld door onderbetaling of slechte huisvesting, strafbaar te stellen. In het wetsvoorstel komt het begrip 'ernstige benadeling' van werknemers te staan, wat neerkomt op uitbuiting. Daarmee kan iemand voortaan strafrechtelijk worden veroordeeld als hij/zij zijn/haar werknemers ernstig benadeelt. Van werkgevers wordt verwacht dat zij controleren of hun werknemers niet worden uitgebuit en wel een goede slaapplek hebben. Anders zijn zij in de toekomst ook strafbaar. Dit soort misstanden kon al niet volgens de huidige regels, maar volgens het kabinet is er beter tegen op te treden als het expliciet strafbaar wordt gesteld.

Wet goed verhuurderschap

Met het wetsvoorstel wil de regering ongewenste verhuurpraktijken voorkomen en tegengaan en woningzoekenden, huurders en arbeidsmigranten beschermen. Om dat te bereiken richt het voorstel zich tot verhuurders van reguliere woonruimte, verhuurders van verblijfsruimte voor arbeidsmigranten en verhuurbemiddelaars. Het voorstel introduceert verschillende instrumenten, waaronder (basis)normen voor goed verhuurderschap, de bevoegdheid om verhuurdervingunningen te introduceren en de mogelijkheid voor gemeenten om het beheer van een woning over te nemen.

2.6 Visie gemeente huisvesting internationale werknemers

Onze visie is dat huisvesting van internationale werknemers een integraal onderdeel is van ons woonbeleid. Internationale werknemers dragen bij aan onze lokale en regionale economie. Zij zijn net als andere woningzoekenden een doelgroep op een overspannen woningmarkt. Door de schaarse ruimte om huisvesting voor internationale werknemers te realiseren, zoeken werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters naar oplossingen in de reguliere woningvoorraad, of op plekken als recreatieparken en bij bedrijven zelf. Dat kan leiden tot ongewenste huisvestingssituaties, en het draagt niet bij aan het tijdelijk en/of structureel laten integreren van internationale werknemers in de samenleving.

Wonen voor iedereen betekent dat er in de gemeente huisvesting beschikbaar is voor mensen met allerlei achtergronden. Voor mensen met een grote of juist een kleine beurs. Voor jongeren en ouderen, ook zij die graag in hun eigen dorp willen blijven. En voor mensen die het in sociaal opzicht moeilijk hebben. We willen dat iedere inwoner van de gemeente gedegen en verantwoord wordt gehuisvest. Dat geldt ook voor internationale werknemers shortstay. Een doelgroep die gezien de behoefte aan een woonvoorziening voor een korte periode, niet terecht kan op de reguliere woningmarkt. Met dit beleidskader zetten we in op het realiseren van goede en volwaardige woonruimte voor internationale werknemers shortstay conform de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers.

2.7 Rol en verantwoordelijkheid gemeente, huisvesters, werkgevers

We zien het als onze verantwoordelijkheid om internationale werknemers zich welkom en thuis te laten voelen in Coevorden. We willen daarbij van tevoren aangeven wat binnen de (wettelijke) kaders kan. Daarnaast zijn we verantwoordelijk voor het waarborgen van de veiligheid en beheersbaarheid van woongebouwen en voor het bewaken van de ruimtelijke kwaliteit van en leefbaarheid in de omgeving. Dit maakt het noodzakelijk beleid te voeren. Dit betekent dat we in dit beleid de kaders scheppen.

Vervolgens zijn voor de uitvoering de marktpartijen aan zet: werkgevers en huisvesters zijn degenen die uiteindelijk de verantwoordelijkheid dragen voor het goed wonen van internationale werknemers shortstay. Dit betekent dat vooral de werkgevers, uitzenders en huisvesters in de uitvoering initiatief nemen. Wij zijn bij initiatieven uit de markt faciliterend, mits ze zich binnen de gestelde beleidskaders bevinden.

Huisvesting moet zoveel mogelijk toegankelijk zijn voor alle internationale werknemers shortstay. In de praktijk blijkt dat het toch met name werkgevers en uitzendbureaus zijn die huisvesting realiseren. Het heeft de voorkeur van de gemeente om samen te werken met professionele huisvesters. Hiermee wordt een al te sterke afhankelijkheidsrelatie tussen werkgever en internationale werknemer shortstay voorkomen. Uiteraard is het voor huisvesters vaak noodzakelijk om contracten te sluiten met bedrijven en uitzendbureaus om voldoende bezetting en continuïteit in huisvesting te waarborgen. We zien het als onze verantwoordelijkheid om afspraken te maken over het aantal plekken dat beschikbaar is voor internationale werknemers die niet verbonden zijn aan een specifiek bedrijf of uitzendbureau en over huisvesting van werknemers die uitvallen (contracteinde).

We hebben de intentie om na het vaststellen van dit beleidskader als gemeente of, wanneer dit haalbaar blijkt, in een regionale samenwerking een convenant te sluiten met alle betrokken partijen op het gebied initiatieven ten aanzien van huisvesting van internationale werknemers, zodat we een gezamenlijk

commitment hebben over de verschillende rollen, verantwoordelijkheden en uitvoering in dit vraagstuk. Zo kunnen we elkaar houden aan de afspraken die we maken.

2.8 Wat als we niets doen?

De huisvesting van internationale werknemers is een belangrijke opgave. Als we niets doen, voorzien we de volgende ontwikkelingen:

- Door gebrek aan kwalitatief goede huisvesting komen de economische activiteiten van bedrijven in de gemeente Coevorden onder druk te staan. Goede huisvesting is een van de belangrijkste vestigingseisen van (bedrijven met) internationale werknemers geworden. Als die niet op orde is, kiezen internationale werknemers voor andere gemeenten. Gevolg hiervan is dat het vestigingsklimaat van de gemeente Coevorden minder aantrekkelijk wordt.
- Zonder alternatieven wordt de huisvesting voor internationale werknemers aan de randen van de samenleving georganiseerd – op plekken die we liever niet hebben. Wonen in de gemeente Coevorden wordt onaantrekkelijk voor internationale werknemers, maar ook kunnen er dan ongezonde huisvestingssituaties blijven bestaan of ontstaan waar we als gemeente geen zicht op hebben. Ook neemt de kans op uitbuiting van internationale werknemers toe, zoals het Aanjaagteam Bescherming Internationale werknemers stelt.
- Met het zoeken van huisvesting in reguliere woningen gaan (werkgevers van) internationale werknemers concurreren met andere woningzoekenden in de gemeente Coevorden. Vaak concentreert verkamerde verhuur aan internationale werknemers zich in goedkope woningen. Gevolg van huisvesting van internationale werknemers shortstay in deze woningen is de verdringing van andere woningzoekenden door de huisvesting van internationale werknemers.
- Wanneer er in een straat of wijk veel internationale werknemers shortstay wonen, kan dit de tolerantie en leefbaarheid onder druk zetten. De kans op overlast neemt toe, doordat internationale werknemers shortstay vaak ander woongedrag hebben dan lokale bewoners. Maar ook doordat internationale werknemers vaak minder binding hebben met hun woonomgeving.

Wat we willen bereiken

- Het bieden van passende huisvesting: enerzijds kwantitatief (genoeg woonplekken), maar zeker ook kwalitatief goede huisvesting. Zie hoofdstuk 3 en 5.
 - Voorkomen en aanpakken van uitbuiting: goede huisvesting betekent het toevoegen van woonplekken, maar ook het voorkomen en aanpakken van uitbuiting en ongewenste woonsituaties. Zie hoofdstuk 5 en 6.
 - Bewaken van de leefbaarheid in dorpen en woonwijken door het voorkomen van kamerverhuur in reguliere woningen en het voorkomen van huisvesting van internationale werknemers shortstay in een regulier woning. Zie hoofdstuk 5.
 - Vitaal en gezond leven: we vinden het belangrijk dat onze inwoners en gasten goed en gezond leven. Goede huisvesting (met voorzieningen) helpt om dat te bereiken. Zie hoofdstuk 5 en 6.
 - Internationale werknemers kunnen meedoen in de samenleving: internationale werknemers zijn onderdeel van de samenleving en van de vragers op de woningmarkt. We creëren randvoorwaarden, zodat internationale werknemers ook kunnen participeren in de samenleving. Zie hoofdstuk 6.
 - Bijdragen aan een goed vestigingsklimaat voor bedrijven. Zoals eerder al aangegeven, zijn internationale werknemers een belangrijk onderdeel van de onze economie. We willen internationale werknemers aan onze gemeente en samenleving binden, om zo een goed vestigingsklimaat voor bedrijven te creëren. Zie hoofdstuk 4 en 5.
- En daarnaast voor internationale werknemers die langer willen blijven:*
- Stimuleren van onderwijs en taalontwikkeling: internationale werknemers die zich permanent in Coevorden (of elders in Nederland) willen vestigen, hebben perspectief op een goed leven hier nodig. Dat begint bij scholing en taallessen. Die taallessen helpen ook om internationale werknemers mee te laten doen in de samenleving. Zie hoofdstuk 6.

3 De opgave

Op dit moment kent de gemeente Coevorden onvoldoende kwalitatief goede huisvesting specifiek voor de doelgroep internationale werknemers shortstay. Het gaat om een voor de regio Zuidoost Drenthe/Noordoost Overijssel en de gemeente Coevorden belangrijke groep medewerkers die mede bepalend is voor de economie en haar groeimogelijkheden. De gemeente Coevorden heeft de intentie samen met de gemeenten in deze regio en met gemeenten net over de grens van Duitsland een regioplan ontwikkelen voor het wonen, werken en leven door internationale werknemers shortstay.

De opgave huisvesting internationale werknemers bestaat uit een tijdelijke (shortstay) en een langdurige of meer permanente woonvraag (longstay). Internationale werknemers longstay, internationale werknemers shortstay die hier zijn met kinderen jonger dan 18 jaar en internationale werknemers die een duurzame huishouding vormen beschouwen wij als reguliere woningzoekenden net als bijvoorbeeld starters, mensen die geconfronteerd worden met een onverwachte, urgente woningvraag of statushouders. Zij kunnen baat hebben bij flexwoningen als er op korte termijn geen permanente huisvesting beschikbaar is. Voor de uitwerking van beleid zijn longstay internationale werknemers en internationale werknemers die een huishouden vormen en/of met kinderen jonger dan 18 jaar, onderdeel van de doelgroep in het beleidskader Flexwonen en ook voor de te ontwikkelen locaties voor flexwonen.

3.1 Kwantitatieve opgave – aantallen regio Zuidoost Drenthe en Coevorden

Het aantal internationale werknemers is moeilijk te bepalen. Dit komt onder meer omdat internationale werknemers die hier korter dan 4 maanden werken zich niet verplicht hoeven in te schrijven. In 2020 is daarom een grove schatting gemaakt voor de gemeente Coevorden door het Expertteam Flexwonen dat uitkwam op 700 internationale werknemers. Op de vakantieparken in de gemeente wonen voor zover bekend meer dan 250 internationale werknemers.

Eind 2022 is het RIEC Noord verzocht onderzoek te doen naar woon- en werklocaties van internationale werknemers in de regio Zuidoost Drenthe (gemeenten Emmen, Coevorden en Borger-Odoorn) vanuit politie- en gemeentelijke data. Naar verwachting komt deze informatie zomer 2023 beschikbaar. Deze informatie geeft inzicht in wat bekend is bij de gemeente en bij ketenpartners en zal ook niet volledig zijn. Wel geeft het een goede basis die aangevuld kan worden met informatie verkregen uit gesprekken met ondernemers in onze gemeente. De verwachting is dat deze groep zal groeien conform de landelijke tendens.

De gemeente Coevorden wil zodra er meer informatie bekend is over het aantal werkende en wonende internationale werknemers shortstay in de gemeente en in de regio inclusief toekomstige prognose, in de uitvoering van dit beleid bepalen wat een passend aantal woonplekken voor internationale werknemers short stay is. Samen met de gemeenten in onze regio zouden we afspraken willen maken over de huidige en toekomstige omvang van de huisvestingsvraag voor deze doelgroep en de wijze waarop dit in gezamenlijkheid kan worden gerealiseerd. Internationale werknemers shortstay wisselen regelmatig van werklocatie als ze werkzaam zijn voor een uitzendbureau.

3.2 Kwalitatieve opgave

Internationale werknemers werken hier om onze economie draaiend te houden, daar hoort goede huisvesting bij. Het mogelijk maken van voldoende en goede huisvesting is onze verantwoordelijkheid. De opgave in kwaliteit van huisvesting is slechts een deel van de totale opgave rondom het wonen en werken door internationale werknemers. Het vraagstuk is breder en vraagt op meerdere punten om een aanpak, denk hierbij aan veiligheid, leefbaarheid, integratie, onderwijs, maar ook bewustwording, beeldvorming en communicatie over het belang van internationale werknemers naar de inwoners van de gemeente. Hierin is het onderscheid tussen shortstay en longstay minder scherp: een deel van de shortstay werknemers overweegt langer te blijven en kiest hier op enig moment voor.

Naast de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten vragen wij bij werkgevers, huisvesters en uitzendbureaus specifiek aandacht voor:

- het wegwijs maken in de omgeving;
- de doorgroei van flexcontract naar een vervolgcontract;
- educatie van taal en beroepsvaardigheden;
- erkenning van diploma's;
- huisvesting van internationale werknemers gedurende een termijn na einde dienstverband;
- doorgroei naar een zelfstandige woning na afloop van de shortstay termijn.

3.3 Woonbehoefte shortstay

Een groot deel van de huisvestingsdoelgroep shortstay internationale werknemers bestaat uit alleenstaanden en beperkt uit huishoudens (2 volwassenen met familierelatie met of zonder kinderen). Overigens neemt deze laatste groep in omvang wel toe. Internationale werknemers shortstay die tijdelijk in Nederland verblijven hebben behoefte aan snelle, tijdelijke huisvesting en stellen andere eisen aan woonruimte (betaalbaarheid is essentieel) en woonomgeving. Het delen van enkele voorzieningen zoals keuken of sanitair is een minder groot probleem. Voor internationale werknemers shortstay is een volledige gezinsflexwoning niet geschikt en is vermenging met andere doelgroepen die wel langdurig onderdeel uitmaken van de samenleving ongewenst. Daar waar de vraag tijdelijk is, zoals bij de internationale werknemer shortstay, kan een vorm van logies daarom een goede oplossing bieden. De doelgroep beschikt immers over een hoofdverblijf buiten Nederland. Uitzondering geldt zoals eerder geschreven voor de huisvesting van internationale werknemers shortstay met kinderen jonger dan 18 jaar of internationale werknemers shortstay die een huishouding vormen.

4 Huisvesting en RO

Instrumenten die de gemeente heeft om huisvesting ruimtelijk te reguleren zijn bestemmingsplannen en vergunningen (omgevingsvergunning). Enkele uniforme uitgangspunten in de huisvesting van internationale werknemers shortstay bij het beoordelen van een locatie zijn:

- het gebruik van geschikte bestaande bebouwing, denk aan een voormalige school, bank of winkel, die bijvoorbeeld de oorspronkelijke functie heeft verloren, in de nabije omgeving staat voorop;
- indien niet aanwezig, heeft de realisatie van flexibele woonunits voorkeur boven permanente bouw;
- nieuwbouw in plaats van verbouw alleen als aangetoond kan worden dat in bestaande bebouwing in de nabije omgeving geen of onvoldoende ruimte is (financiële redenen zijn daarbij onvoldoende argument).

4.1 Huidige situatie

De huisvesting van internationale werknemers in groepsaccommodaties is strijdig met het bestemmingsplan kernen (november 2020). De huisvesting van internationale werknemers via kamerverhuur in reguliere woningen in de stad Coevorden en de dorpen is tevens strijdig met het bestemmingsplan kernen. De huisvesting van internationale werknemers op vakantieparken is strijdig met de bestemmingsplannen van de vakantieparken. Er is op dit moment op één locatie de mogelijkheid voor het huisvesten van internationale werknemers en dat is op het recreatiepark De Kamp in Gees. Hier is op grond van het postzegelbestemmingsplan een gedeelte van het terrein de mogelijkheid van het tijdelijk huisvesten van internationale werknemers vastgelegd.

4.2 Gewenste situatie

Een geschikte locatie:

- zorgt voor een aanvaardbaar woon- en leefklimaat voor buurtbewoners én internationale werknemers;
- is in alle redelijkheid de juiste plek voor dit concrete initiatief (zie dit hoofdstuk en hoofdstuk 5);
- is aantoonbaar afgestemd met de omgeving (bedrijven en omwonenden) conform het beleid Verbindend besturen en Samenwerken van de gemeente Coevorden, voordat de aanvraag voor de huisvesting wordt ingediend;
- levert geen beperking op voor bedrijven binnen wiens invloedssfeer de huisvesting plaatsvindt;
- voldoet aan alle regelgeving;
- past in het ruimtelijk beleid van de gemeente, de provincie dan wel het Rijk.

Nieuwe initiatieven zijn welkom vanuit lokale en regionale bedrijven, voor de werknemers die in hoofdzaak voor die bedrijven werken. Ten minste 85% van de bewoners van huisvestingslocaties in de gemeente Coevorden, werkt ook in de gemeente of de regio (gemeenten Hardenberg, Emlichheim, Emmen, Borger-Odoorn, De Wolden, Hogeveen). Hierbij kunnen huisvesters/exploitanten alleen of gezamenlijk een aanvraag indienen (locatie met plan) of hun belangstelling kenbaar maken als de gemeente een locatie beschikbaar stelt waar geïnteresseerden een aanvraag met plan voor kunnen indienen.

Werkgevers die willen uitbreiden in onze gemeente of zich nieuw willen vestigen vragen we naar de inzet van internationale werknemers shortstay en naar de huisvesting van deze werknemers, zodat dit meegenomen wordt in de planfase van de ondernemer en geen vraagstuk wordt op het moment dat het bedrijf start of de uitbreiding realiseert. We hebben de intentie dit in te toekomst te doen via een bedrijfseffectrapportage. In de quickscanfase bij de gemeente in het proces van vergunningaanvraag, wordt de bedrijfseffectrapportage dan een onderdeel van de aanvraag.

De voorkeur is gespreide huisvesting in onze gemeente. Dat wil zeggen; er worden niet te veel locaties met internationale werknemers shortstay in één gebied gerealiseerd. We kijken naar wat een wijk, kern, buurt aan kan. We staan geen initiatieven toe tegen of in de nabijheid van buurt waar sociale uitdagingen liggen.

4.3 Uitgangspunten huisvesting internationale werknemers shortstay

Reguliere woningen

Nee tenzij

Huisvesting van internationale werknemers short stay is niet mogelijk in reguliere woningen, tenzij het gaat om internationale werknemers (huishoudens) met kinderen jonger dan 18 jaar of maximaal 4 personen die gezamenlijk een duurzame huishouding vormen en/of een familierelatie hebben (1^e, 2^e of 3^e graad). Deze specifieke groep valt binnen de reguliere huisvestingsvraag en wordt niet beschouwd als doelgroep huisvesting internationale werknemers shortstay.

Bestaande panden (niet zijnde reguliere woningen)

Ja mits

Huisvesting van internationale werknemers short stay is mogelijk in bestaande panden, bijvoorbeeld die hun vorige functie hebben verloren, in de grote kernen (stad Coevorden, Dalen, Schoonoord). Er kunnen maximaal 12 werknemers per pand worden gehuisvest.

Bedrijventerreinen

Ja mits

Huisvesting van internationale werknemers short stay is mogelijk op de bedrijventerreinen in de grote kernen (stad Coevorden, Dalen, Schoonoord). Het aantal te huisvesten werknemers is afhankelijk van de locatie, de situatie, de omvang van het terrein met een maximum van 150.

* bij voorkeur in bestaande gebouwen

* in geval van braakliggend terrein alleen via flex woonunits en geen nieuwbouw (vaste bouw)

* minimaal 85% van de werknemers is fysiek werkzaam in de kern waar de huisvesting plaatsvindt

Locaties aan de randen van kernen

Ja mits

Huisvesting van internationale werknemers short stay is mogelijk aan de randen van de grote kernen (stad Coevorden, Dalen, Schoonoord) op braakliggende terreinen of terreinen waar eventueel nog een andere bestemming op rust. De locatie ligt maximaal 1 km van de rand van de kern. Het aantal te huisvesten werknemers kan maximaal 200 (Dalen, Schoonoord) of 300 (Coevorden) zijn. Invulling met flex woonunits en geen nieuwbouw (vaste bouw).

Agrarische bedrijven

Ja mits

Bij agrarische bedrijven staan we alleen huisvesting van internationale werknemers short stay toe voor een tijdelijke periode van maximaal 6 maanden per jaar. Invulling in bestaande bedrijfsgebouwen of met flex woonunits die de andere 6 maanden van het jaar niet op het perceel aanwezig mogen zijn. Ten minste 85% van de te huisvesten werknemers moet voor het betreffende bedrijf werkzaam zijn. Het aantal te huisvesten werknemers is afhankelijk van de beschikbare ruimte op het betreffende bedrijf/de betreffende locatie met een maximum van 150.

Vakantieparken

Nee, tenzij

Wanneer een vakantiepark niet vitaal is en binnen het programma Vitale Vakantieparken Coevorden wordt besloten dat een park kan transformeren naar wonen of flexwonen, dan komt een park eventueel in beeld voor flexwonen/huisvesting internationale werknemers shortstay. Het aantal te huisvesten werknemers is afhankelijk van de beschikbare ruimte op het park met een maximum van 300.

Alle locaties/woonunits voldoen minimaal aan de eisen van het SNF keurmerk. Verhuur vindt plaats op basis van logies.

4.4 Ruimtelijke toestemming

De hoofduitgangspunten van ruimtelijke ordening zijn een efficiënt gebruik van de beschikbare ruimte en de juiste functie op de juiste plaats. De gemeente sluit zoals hiervoor gezegd op voorhand geen ruimtelijke toestemming uit bij het mogelijk maken van een huisvestingsinitiatief, mits

- het initiatief valt binnen de uitgangspunten zoals verwoord in dit beleidskader,
- het mogelijk is binnen landelijk, provinciaal en gemeentelijk beleid en
- regelgeving en er geen situationele belemmeringen zijn.

De huisvesting van internationale werknemers shortstay moet in alle redelijkheid op de geschikte locatie plaatsvinden. De aard van een geplande ontwikkeling en de omgeving waar die ontwikkeling gaat gebeuren bepalen wat nodig is om te kunnen spreken van een goede ruimtelijke ordening. De interactie tussen deze twee aspecten zijn bepalend voor de invulling van de goede ruimtelijke ordening. De nuances van een concreet initiatief (bijvoorbeeld hoeveel internationale werknemers shortstay gaan er verblijven) en die van de omgeving (bv de ligging ten opzichte van een kern) bepalen waar de gemeente Coevorden op let om te kunnen spreken van de juiste locatie, of in formele taal van een goede ruimtelijke ordening. Omdat maatwerk een van de doelen van dit beleid is, neemt het geen voorschot op welke aspecten dit zouden kunnen zijn. Maatwerk betekent tenslotte een specifieke weging van specifieke aspecten, belangen en omstandigheden van zowel initiatief als omgeving. Het komt er dan op aan om alles op een goede en inzichtelijke manier af te wegen om zo tot het oordeel te komen of er sprake is van in alle redelijkheid de juiste plek.

De ene locatie is beter geschikt dan de andere en nadelen of beperkingen van een bepaalde locatie zijn niet altijd met specifieke voorschriften of eisen te ondervangen, te compenseren of te beperken. In dergelijke specifieke gevallen wijzen we huisvesting van internationale werknemers shortstay op basis van locatie-gebonden factoren af.

Bestemmingsplanherziening of omgevingsvergunning

Het toestaan van de huisvestingslocatie – al dan niet in combinatie met bouwactiviteiten hiervoor – vindt plaats via een wijziging van het bestemmingsplan dan wel een (tijdelijke) omgevingsvergunning. De beslissingsbevoegdheid om aan dergelijke initiatieven al dan geen medewerking te verlenen ligt wat betreft een herziening van het bestemmingsplan bij de raad en wat betreft een omgevingsvergunning bij het college.

Het is mogelijk om een verzoek in te dienen voor een omgevingsvergunning om af te wijken van het bestemmingsplan als er geen sprake is van stedelijke ontwikkeling. Deze tijdelijke omgevingsvergunning voor maximaal 10 jaar heeft als ruimtelijke toestemming de voorkeur van gemeente Coevorden. Dit zorgt ervoor dat er, zodra er geen vraag meer is naar deze tijdelijke vorm van huisvesting voor een specifieke doelgroep, de ruimte weer beschikbaar komt voor ander gebruik. Voor nieuwe locaties huisvesting internationale werknemers shortstay zal deze notitie onderdeel uitmaken van de afweging om een omgevingsvergunning toe te kennen of een bestemmingsplanwijziging eventueel toe te staan.

De Crisis- en herstelwet (Chw) kan op dit moment worden ingezet om gebruik te maken van het realiseren van een termijn van 15 jaar voor tijdelijke bouwwerken op de locatie voor huisvesting van internationale werknemers. Uiteindelijk zal de Chw opgaan in de Omgevingswet.

4.5 Woon- en leefklimaat

Veel aspecten die van belang kunnen zijn vallen onder de noemer leefbaarheid. Het gaat dan om de leefbaarheid voor de mensen in de (directe) omgeving, de dorpen of wijken waar een concreet initiatief op afstraalt én de internationale werknemers shortstay zelf. De leefbaarheid moet voldoende goed zijn en blijven. Leefbaarheid is breder dan de eis van een aanvaardbaar woon- en leefklimaat voor buurtbewoners en internationale werknemers shortstay, want dat gaat alleen om de directe omgeving van de huisvestingslocatie. Leefbaarheid bevat bijvoorbeeld ook het geheel van voorzieningen die een goed leven mogelijk maken. Denk aan zorgvoorzieningen, winkels, horeca, sportfaciliteiten en dergelijke.

Meer mensen betekent een grotere vraag, wat zorgt voor druk op het voorzieningenniveau in een dorp of wijk. Het gaat dus om de draagkracht die de omgeving heeft of kan ontwikkelen in relatie tot de aanwezige huisvestingsvoorzieningen. En om het aanwezig zijn of ontstaan van voorzieningen ten behoeve van de levenskwaliteit van de internationale werknemers shortstay buiten werktijd.

4.6 Parkeren/verkeer

Uitgangspunt is dat er voldoende parkeerplaatsen op het eigen terrein gerealiseerd moeten worden. Wanneer er geen mogelijkheden zijn op het eigen terrein, moet gekeken worden of er een acceptabele oplossing in de directe omgeving gevonden kan worden. Dit ter beoordeling van de gemeente. De hoeveelheid benodigde parkeerplaatsen is sterk afhankelijk van het gegeven of er gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer of dat gezamenlijk vervoer geregeld is op de locatie. Per locatie wordt in de vergunning aangegeven welke norm passend is gezien de omvang van de locatie, het aantal internationale werknemers wat er verblijft, de wijze waarop zij reizen tussen hun hoofdverblijf en hun tijdelijk woonverblijf en de wijze waarop het woon-werkverkeer is geregeld.

Het huisvesten van internationale werknemers brengt ook verkeersbewegingen met zich mee. Een locatie moet goed bereikbaar zijn en berekend zijn op de hoeveelheid verkeersbewegingen die de huisvesting met zich meebrengt. Is dit niet het geval, dan kan gekeken worden of er aanpassingen gedaan kunnen worden om een goede ontsluiting te borgen.

4.7 Bereikbaarheid voorzieningen

Naast eventuele voorzieningen op een huisvestingslocatie zelf, zullen internationale werknemers shortstay ook gebruik maken van voorzieningen als een supermarkt, huisarts, sportvoorzieningen of horeca. Deze voorzieningen moeten op een acceptabele afstand (straal van 3 km) liggen ten opzichte van de huisvestingslocatie en goed bereikbaar zijn te voet of per fiets. Van belang is dat voorzieningen ook daadwerkelijk beschikbaar zijn, denk hierbij aan huisartsenzorg. Bij grotere locaties is het wenselijk dat de exploitant ervoor zorgt dat er ook bepaalde voorzieningen, denk aan sport- en vrijetijdsvoorzieningen, op de locatie zelf beschikbaar zijn.

4.8 Omgevingsdialoog/verbindend besturen

De initiatiefnemer/exploitant die een huisvestingslocatie internationale werknemers shortstay wil realiseren, wordt gevraagd met de omgeving in gesprek te gaan volgens de uitgangspunten in de gemeentelijke beleidsnota Verbindend besturen en Samenwerken. De gemeente sluit hierbij aan. De eerste stap is het tijdig inlichten van de omgeving over het voornemen tot bouw van de (flex)woningen of tot ombouw van een complex. Er is hierbij duidelijkheid over de noodzaak, de doelen, het besluitvormingsproces, de omvang en de potentiële bewoners. De initiatiefnemer/ exploitant wijst omwonenden op hun rechten en plichten. Daarnaast wordt tegelijkertijd het proces van de participatie/omgevingsdialoog geschetst en wat er met de input van de belanghebbenden gebeurt.

De initiatiefnemer/exploitant vragen we ook een communicatie-aanpak/plan te maken voor de periode van exploitatie. Dan gaat het enerzijds om communicatie naar omwonenden toe: waar kunnen zij terecht bij eventuele overlast, en wie kunnen ze bereiken met vragen? Anderzijds gaat het ook om de samenwerking op het niveau van de betrokken instanties: wie is het aanspreekpunt bij overlast, waar kunnen meldingen worden gedaan over onveilige situaties (bijvoorbeeld de politie of gemeente), et cetera.

5 Huisvesting, locaties en kwaliteit

We onderscheiden in dit beleidskader de volgende huisvestingsvormen:

1. Huisvesting in reguliere woningen (5.2)
2. Huisvesting in bestaande panden (niet zijnde woningen) in de grote kernen (5.3)
3. Huisvesting op bedrijventerreinen (5.4)
4. Huisvesting op locaties aan de randen van de grote kernen (5.5)
5. Huisvesting bij agrarische bedrijven (5.6)
6. Huisvesting op vakantieparken (5.7)

5.1 Minimale eisen en onderscheidend vermogen

De huisvesting (logies via kamers, units of chalets) voldoet niet alleen aan de eisen uit het Bouwbesluit maar tegens aan de normen van het landelijke keurmerk SNF. De SNF-normering regelt de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatieplicht, brandveiligheid en goed werkgeverschap. De gemeente stimuleert aanvraag van het keurmerk maar kan dit niet voorwaardelijk stellen. Wel moet de locatie minimaal aan dezelfde eisen voldoen als het keurmerk stelt. Als aanvulling op de SNF-normering stelt de gemeente dat iedere internationale werknemer shortstay een eigen slaapkamer moet hebben tenzij het gaat om internationale werknemers die een familieverband of duurzame huishouding vormen (migrantenstel).

Door te verwijzen naar deze SNF-norm hoeven geen specifieke eisen in dit beleidskader opgenomen te worden. Dit maakt het beleidskader ook flexibel, wanneer de normen worden geactualiseerd zullen de wijzigingen automatisch van toepassing zijn.

Initiatieven kunnen zich onderscheiden door

- extra kwaliteit van huisvesting (privacy, recreatieve voorzieningen), waarbij tenminste een woonkamer en/of ontspanningsruimte aanwezig dient te zijn;
- het bieden van flexibele, tijdelijke en energiezuinige concepten;
- het aanbieden van enkele plekken aan internationale werknemers shortstay die niet verbonden zijn aan een specifiek bedrijf of uitzendbureau
- het aanbieden van huisvesting na ontslag of beëindiging dienstverband.

5.2 Huisvesting in reguliere woningen

Huur- en koopwoningen zijn bedoeld voor permanente en/of langdurige bewoning. De woonbestemming van huur- en koopwoningen in woonwijken is daarmee niet passend voor huisvesting van internationale werknemers shortstay die een kortdurende woonbehoefte hebben. Door een steeds wisselende samenstelling van bewoners is huisvesting van internationale werknemers shortstay in de wijken en buurten bovendien niet bevorderlijk voor de sociale cohesie in de woonomgeving. Daarnaast wil de gemeente voldoende betaalbare woningen beschikbaar houden voor starters en doorstromers op de woningmarkt. Met name de goedkopere woningen zullen anders aantrekkelijk zijn voor het kopen en gebruiken ten behoeve van de huisvesting van internationale werknemers shortstay.

Daarom kiezen we voor: Nee, tenzij

- het gaat om internationale werknemers (huishouden) met kinderen jonger dan 18 jaar, of;
- het gaat om internationale werknemers, maximaal 4 personen, die gezamenlijk een duurzame huishouding vormen en/of een familierelatie hebben (1^e, 2^e, 3^e graad).

5.3 Huisvesting in bestaande panden (niet zijnde reguliere woningen)

Het is mogelijk gebouwen die hun voormalige functie hebben verloren, zoals een voormalige bank, een voormalige school of een voormalige winkel, een tijdelijke of permanente nieuwe functie te geven met de shortstay huisvesting van internationale werknemers. Of omgekeerd: eerst tijdelijk op een locatie te

starten met shortstay huisvesting van internationale werknemers als opmaat naar een andere permanente functie, passend binnen vastgesteld beleid. Dit biedt ruimte om middelen te genereren voor een ontwikkeling en/of kwaliteitsimpuls in de toekomst.

Daarom kiezen we hier voor: Ja, mits

- er maximaal 12 internationale werknemers shortstay worden gehuisvest;
- de internationale werknemers voor ten minste 85% in de gemeente of regio werken;
- er geen situationele locatiebeperkingen zijn;
- het pand gelegen is in één van de grote kernen.

5.4 Huisvesting op bedrijventerreinen

Gezien de huidige woningnood en de noodzaak meerdere doelgroepen (tijdelijk) te huisvesten, wordt tijdelijke huisvesting op bedrijventerreinen niet uitgesloten. Het huisvesten van internationale werknemers op dit type locaties kan mogelijkheden bieden. Huisvesten van internationale werknemers op een bedrijventerrein willen we alleen tijdelijk toestaan voor internationale werknemers shortstay voor een beperkte duur conform de wettelijke regelingen.

Belangrijke kanttekening is dat regelgeving voor bijvoorbeeld externe veiligheid en milieu overeind blijft. Het borgen van een goed woon- en leefklimaat is daarnaast complexer maar blijft een belangrijk streven, omdat internationale werknemers hier recht op hebben. Uiteraard geldt dat omliggende bedrijven niet gehinderd mogen worden in hun bedrijfsvoering. De huisvesting mag dus bij voorkeur niet binnen de hindercontouren van bedrijven liggen (bijvoorbeeld geluid, geur, veiligheid). Een goede samenwerking tussen werkgevers, uitzend- en detachingsorganisaties en verhuurders/ exploitanten is cruciaal. Een andere kanttekening is de huidige schaarste aan beschikbare locaties op onze bedrijventerreinen voor reguliere bedrijfsvoering. Wanneer er voor een locatie op een bedrijventerrein gelijktijdig andere geïnteresseerden zijn, die hier bedrijfsvoering willen starten of willen uitbreiden, wijzen we een huisvestingsverzoek ten behoeve van internationale werknemers shortstay af.

Daarom kiezen we hier voor: Ja, mits

- de gebruiksmogelijkheden van omliggende functies niet wordt aangetast;
- het woon- en leefklimaat van een nabijgelegen woonwijk in stand blijft;
- het woon- en leefklimaat voor de internationale werknemer goed is;
- er geen andere gegadigden voor de locatie zijn die een bedrijf willen uitbreiden of op die locatie willen starten;
- de internationale werknemers voor ten minste 85% in de kern van de huisvestingslocatie (fysiek) werkzaam zijn;
- er een landschap-inpassingsplan is gemaakt;
- verkeersontsluiting en parkeersituatie voldoende aanwezig of te realiseren is;
- milieu hygiënische kwaliteit, waterhuishouding en externe veiligheid in orde zijn;
- er geen inbreuk dreigt voor de openbare orde en veiligheid;
- de huisvesting voor maximaal 10 jaar wordt gerealiseerd;
- het aantal te huisvesten internationale werknemers past bij de omvang van de locatie en nooit meer dan 150 bedraagt.

Huisvesting vindt bij voorkeur plaats in bestaande gebouwen. In geval van braakliggend terrein wordt huisvesting gerealiseerd door middel van flex woonunits.

5.5 Huisvesting op locaties aan de rand van grote kernen

De gemeente Coevorden geeft de voorkeur aan huisvesting van internationale werknemers shortstay op speciale locaties in of nabij de stad Coevorden of aan de randen van de grote kernen binnen een straal van 1 km vanaf de rand van de kern. Voor deze doelgroep denken we aan een relatief grootschalige voorziening (tot maximaal 300 woonplekken in Coevorden en maximaal 200 in Dalen en Schoonoord). Locaties met een relatief groot aantal internationale werknemers heeft voordelen. De schaal maakt dat

de exploitant het beheer goed kan regelen en dat toezicht gemakkelijker te houden is, dan wanneer er mensen verspreid over tal van kleine locaties wonen. Beheer door de exploitant is nodig om te zorgen voor ten eerste fatsoenlijke woonomstandigheden en ten tweede voor aanvaardbare druk op de omgeving. Ook kunnen er eventueel aanvullende voorzieningen worden geboden wanneer die niet in de directe nabijheid aanwezig zijn, zoals sportvoorzieningen of andere ontspanning.

Daarom kiezen we hier voor: Ja, mits

- het woon- en leefklimaat van een nabijgelegen woonwijk in stand blijft;
- het woon- en leefklimaat voor de internationale werknemer goed is;
- de internationale werknemers voor ten minste 85% in de gemeente of regio werken;
- de kwaliteit van het landschap niet wordt aangetast;
- er een landschap-inpassingsplan is gemaakt;
- verkeersontsluiting en parkeersituatie voldoende aanwezig of te realiseren is;
- er geen inbreuk dreigt voor de openbare orde en veiligheid;
- het aantal te huisvesten internationale werknemers past bij de omvang van de locatie en nooit meer dan 200 (Dalen, Schoonoord) of 300 (Coevorden) bedraagt.

Huisvesting wordt gerealiseerd via flex woonunits of via nieuwbouw (vaste bouw), die in de toekomst kan worden ingezet voor andere doelgroepen of voor reguliere huisvesting.

5.6 Huisvesting bij agrarische bedrijven

De gemeente Coevorden wil meewerken aan huisvesting bij agrarische bedrijven als het betreffende bedrijf kan aantonen dat er geen alternatieve locaties (5.3 t/m 5.5) beschikbaar zijn en de te huisvesten internationale werknemers shortstay werkzaam zijn bij het betreffende bedrijf op de locatie van de huisvesting. Daarom wordt alleen meegewerkt aan initiatieven als de reden voor het aantal te huisvesten internationale werknemers shortstay is gemotiveerd op basis van deze twee punten. De huisvesting mag niet-permanent gebruikt worden. Als het gaat om woonunits, dan moeten deze moeten na afloop van de huisvestingsperiode weer verwijderd worden. Eenmaal getoetst aan het beleid kan jaarlijks worden volstaan met een schriftelijke melding aan de gemeente van periode en aantal te huisvesten werknemers, zolang de overige gegevens niet wijzigen.

Daarom kiezen we hier voor: Ja, mits

- de gebruiksmogelijkheden van omliggende functies niet wordt aangetast;
- het woon- en leefklimaat voor de internationale werknemer goed is;
- de internationale werknemers voor ten minste 85% bij het agrarische bedrijf werkzaam zijn dat de huisvesting aanbiedt op de locatie waar de huisvesting wordt gerealiseerd;
- verkeersontsluiting goed is en parkeersituatie voldoende aanwezig is of te realiseren is;
- milieu hygiënische kwaliteit, waterhuishouding en externe veiligheid in orde zijn;
- er geen inbreuk dreigt voor de openbare orde en veiligheid;
- de periode van huisvesting nooit langer dan 6 maanden is;
- het aantal te huisvesten internationale werknemers past bij de omvang van de locatie en nooit meer dan 150 bedraagt.

Huisvesting vindt plaats in flex woonunits of via verbouwing van bestaande panden. In het geval van tijdelijke woonunits wordt met een erfinrichtingsplan aangetoond dat eventuele (tijdelijke) units landschappelijk goed worden ingepast.

5.7 Huisvesting op vakantieparken

Vakantieparken, bed & breakfast voorzieningen en hotels vinden wij niet geschikt als oplossing, omdat recreatie als pijler voor economie en leefbaarheid belangrijk is voor de gemeente Coevorden. Vermenging van gebruik in deze voorzieningen (mengvorm van wonen, flex en recreatie) wordt niet toegestaan. Daar waar een vakantiepark niet meer vitaal is en op basis van andere afwegingscriteria transformatie naar

een woonpark realiseerbaar is, wordt eventueel de mogelijkheid beoordeeld om een park naar een flexwoonpark te transformeren. Naar verwachting zijn hier in de gemeente maar heel beperkt mogelijkheden toe. Met andere woorden, wanneer een park geschikt is om in zijn geheel te transformeren naar wonen of flexwonen, alleen dan kan het park in beeld komen als geschikte locatie voor de huisvesting van internationale werknemers shortstay.

Daarom kiezen we voor: Nee, tenzij

- een vakantiepark niet vitaal is, gaat transformeren naar een woonpark en geschikt is voor flexwonen voor de doelgroep internationale werknemers shortstay;
- er maximaal 300 internationale werknemers shortstay worden gehuisvest. Gezien de ligging van de vakantieparken zal een beslissing over de geschiktheid van het om te vormen woonpark altijd maatwerk zijn.

6 Exploitatie: beheer en toezicht

Wanneer de huisvesting eenmaal is gerealiseerd start de exploitatie. Om dit goed te laten verlopen is het belangrijk dat er al bij de aanvraag voor een initiatief een plan van aanpak voor beheer en toezicht is gemaakt en wordt ingediend. Hierin moeten een aantal zaken geregeld worden die waarborgen dat er goed samengeleefd wordt, er geen uitbuiting plaatsvindt en er geen overlast ontstaat voor de samenleving. Goed beheer zorgt voor draagvlak in de omgeving. Enkele onderdelen volgen al uit de normen van het SNF keurmerk of het ABU fair employment. De gemeente wil in ieder geval voorwaarden stellen aan het beschikken over een beheerplan/huisreglement, het inschrijven in de BRP, het bijhouden van een nachregister en de communicatie met de omliggende gemeenschap.

6.1 Wet Goed Verhuurderschap

De gemeente Coevorden is voornemens zo spoedig mogelijk een vergunning op basis van de wet Goed Verhuurderschap te laten vaststellen en in gebruik te nemen. Voor het ontwikkelen en exploiteren van huisvestingslocaties voor internationale werknemers shortstay zijn dan deze vergunningen van toepassing met een overgangstermijn voor bestaande locaties.

6.2 Beheerplan/huisreglement

Een initiatiefnemer/exploitant moet in het beheerplan/huisreglement inzichtelijk maken hoe het toezicht en beheer georganiseerd is, welke maatregelen genomen zijn of worden om alles goed te laten verlopen.

Er moet bekend zijn wie de exploitatie op zich neemt, wie verantwoordelijk is voor het beheer en welke maatregelen er komen om overlast voor zowel de internationale werknemers als omwonenden te voorkomen. De aspecten die een plaats krijgen in de beoordeling zijn:

- gebruik openbare ruimten;
- sluitingstijden toegang;
- parkeren van voertuigen;
- zwerfafval;
- geluid;
- brandveiligheid (vluchtwegen, vindplaats blusmiddelen);
- vechtpartijen (onderling) en/of geweldsincidenten;
- gebruik van drugs (hard/soft) en alcohol;
- beschikbaarheid van belangrijke telefoonnummers (hulpdiensten, exploitant);
- beschikbaarheid van een huisreglement inclusief de taal waarin het reglement beschikbaar is;
- sancties bij overtreding huisregels.

Ook dient bij iedere locatie bij de entree een bordje te komen met hierop de contactgegevens van de beheerder of de eigenaar van de locatie, zodat omwonenden altijd iemand kunnen bereiken. Daarnaast beoordelen we de vorm van beheer. Uitgangspunt is dat een beheerder of eigenaar altijd (24/7) bereikbaar is voor de internationale werknemer, omwonenden, hulpdiensten en gemeente, ook tijdens vakanties. De eigenaar, beheerder of de vervanger verblijft bij grote locaties vanaf 150 werknemers bij voorkeur op de locatie zelf, of moet anders binnen 15 minuten op de locatie aanwezig kunnen zijn. Afhankelijk van de situatie en omvang wordt bepaald welke vorm van beheer passend is.

Ook moet altijd een persoon op de huisvestingslocatie aanwezig zijn of binnen 15 minuten ter plekke kunnen zijn, die de Nederlandse, Duitse of Engelse taal en de moedertaal of een gebruikelijk grote voertaal die de internationale werknemer spreekt en verstaat, machtig is (dit kan dus een internationale werknemer shortstay zijn) die als aanspreekpunt/tolk dient. De beheerder moet bij klachten uit de omgeving in elk geval ter plaatse te komen en moet bevoegd zijn om antwoorden te geven op vragen en zo nodig maatregelen kunnen nemen om klachten op te lossen. Ook moet de beheerder beschikken over een Verklaring omtrent het gedrag (VOG) of het equivalent daarvan uit het land van herkomst.

6.3 Nachregister

Het is van belang om een goede registratie van alle aanwezige personen in de gemeente te hebben. Bij calamiteiten is het voor politie, brandweer en andere hulpverleners noodzakelijk om te weten wie er in een woning, chalet of iedere andere slaapgelegenheid verblijft. Iedereen die in het bevolkingsregister staat, is voor de hulpdiensten hierin te vinden. Een groot deel van de internationale werknemers is niet geregistreerd, omdat ze korter dan 4 maanden in de gemeente verblijven. Daarom wordt voor locaties voor huisvesting internationale werknemers shortstay het dagelijks bijhouden van het nachregister verplicht gesteld. Op basis van de logiesfunctie die de locaties krijgen, is deze verplichting al vastgelegd in de APV. De beheerder moet digitaal een overzicht bijhouden van de internationale werknemers shortstay die op de locatie gehuisvest worden en overnachten. In geval van calamiteiten moet dit nachregister direct beschikbaar zijn voor politie en hulpdiensten. In het nachregister moet ten minste per nacht worden vastgelegd: personalia, contactgegevens, datum aanvang huisvesting, datum beëindiging huisvesting.

6.4 Bevolkingsregister (BRP)

Werknemers van Nederlandse werkgevers hebben een Burgerservicenummer (BSN) nodig. Dat betekent dat ze ingeschreven moeten zijn als ingezetene (in de Basisregistratie personen) of als niet-ingezetene (in de Registratie Niet-ingezetenen (RNI)). Buitenlandse werknemers die korter dan 4 maanden in Nederland denken te gaan verblijven kunnen zich in de RNI inschrijven. 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 de internationale werknemer ingezetene van de gemeente.

De registratie van internationale werknemers is belangrijk om zicht te krijgen (en houden) op de huisvestingsopgave en het aanbod hierop af te stemmen.

De aanbieder van de huisvesting wijst de bewoners op de verplichting om zich in de BRP (Basisregistratie Personen) in te schrijven bij een beoogd verblijf van langer dan 4 maanden in een half jaar (dit hoeft niet aaneengesloten te zijn). We werken vanuit de afdeling Burgerzaken een aanpak uit om migranten in te laten schrijven. Het gaat hier om inschrijvingen in de BRP (bij verblijf van meer dan vier maanden), of in het RNI (Register Niet-ingezetene). In overleg met huisvesters wordt deze manier van inschrijven verplicht bij locaties voor huisvesting van internationale werknemers shortstay. Op dit moment werkt het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan experimenten om de BRP te verbeteren – juist om gemakkelijker internationale werknemers ‘flexibel’ in te laten schrijven op tijdelijke woonadressen. We houden de ontwikkelingen in deze experimenten in de gaten, en kijken of en hoe we hierbij aan kunnen sluiten.

6.5 Integratie

Als internationale werknemers langere tijd in de gemeente Coevorden verblijven, willen we hen helpen om te integreren. We willen internationale werknemers aanmoedigen om zo veel mogelijk mee te doen aan de Nederlandse maatschappij. We willen dat internationale werknemers mee kunnen doen in onze samenleving. Dat wegwijs raken in Nederland, begint bij de taal leren. De gemeente Coevorden heeft de intentie om voor internationale werknemers shortstay zowel in regioverband als via een convenant met betrokken partners verder uit te werken op welke wijze de gemeente kan ondersteunen bij integratie van internationale werknemers die de intentie hebben langere tijd in Nederland te blijven.

7 Toetsing en handhaving

Met betrekking tot openbare orde en veiligheid kunnen de volgende veiligheidsaspecten een rol spelen:

1. Uitbuiting van kwetsbare migrantengroep.
2. Mensenhandel en prostitutie.
3. Vastgoedfraude.
4. Witwassen.
5. Openbare orde problemen (dronkenschap, overlast, verloedering).
6. Schuilplaats voor criminelen.

De gemeente wil met dit beleid preventief investeren in het voorkomen dat deze vormen van criminaliteit en ondermijning plaatsvinden. Daarnaast wordt op basis van verstrekte vergunningen en indien aan de orde, gesloten overeenkomsten, gehandhaafd.

7.1 Bibob toets

Ontwikkelaars en/of exploitanten van een huisvestingslocatie voor internationale werknemers shortstay worden na de invoering van de Wet Goed Verhuurderschap op het moment dat zij een aanvraag tot een initiatief indienen onderworpen aan een Bibob toets. Tot die tijd worden in ieder geval ontwikkelaars/exploitanten die vastgoed van de gemeente kopen en/of een bouwvergunning aanvragen onderworpen aan een Bibob toets.

De Wet Bibob is een instrument om te beoordelen of partijen waar de gemeente beschikkingen en subsidies aan verleent (of heeft verleend), dan wel overheidsopdrachten aan gunt of vastgoedtransacties mee aangaat, integer zijn. Het doel van de Wet Bibob is het voorkomen dat de gemeente strafbare activiteiten faciliteert en/ of dat onrechtmatig verkregen voordelen worden gebruikt.

7.2 Handhaving

Helder beleid met daaruit volgende vergunningen maakt adequate handhaving gemakkelijker. Handhaving blijft nodig. Risico's zijn er tenslotte ten aanzien van overbewoning, overlast en brandveiligheid.

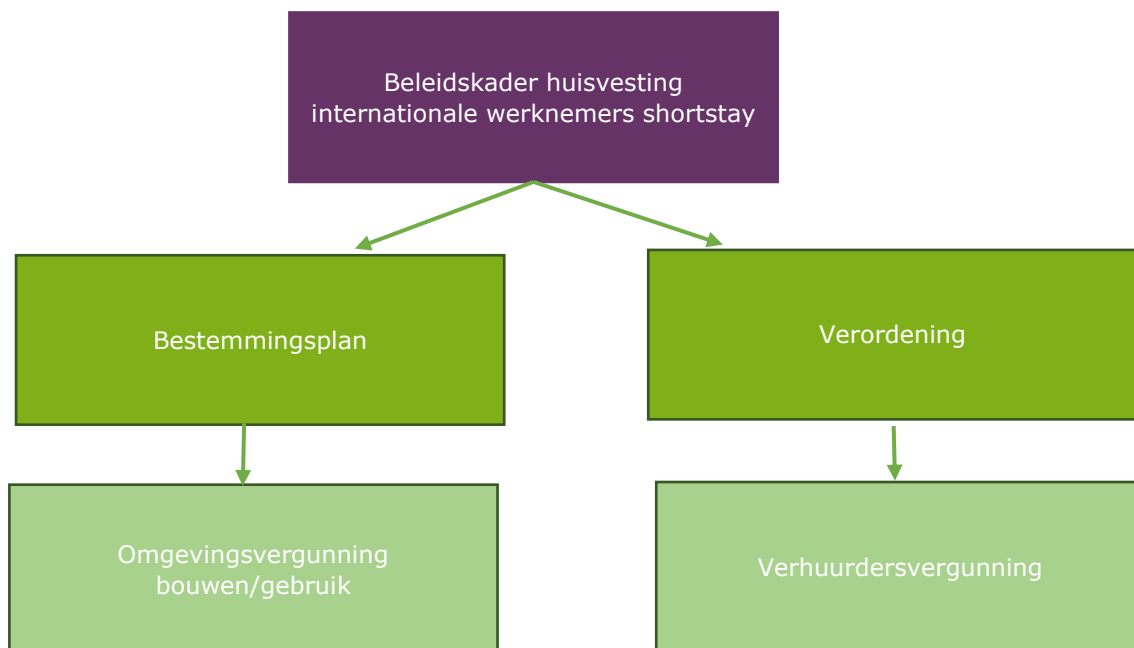
Het beleidskader huisvesting internationale werknemers shortstay van Coevorden biedt volop ruimte en kansen. Dat is een van de kernwaarden waar Coevorden voor staat. Daar waar huisvesters op een goede manier met de geboden ruimte omgaan en de omgeving weinig merkt van de huisvesting, moet omgekeerd de omgeving beschermd worden tegen huisvesters die het niet goed voor elkaar krijgen. Coevorden treedt daarom handhavend op tegen huisvesters die herhaaldelijk of structureel de voorwaarden en voorschriften en de ruimtelijke toestemming niet nakomen of huisvestingslocaties waar herhaaldelijk of structureel ingrijpen door de politie nodig is.

Het college en de burgemeester zijn de bevoegde gezagen bij de handhaving van de ruimtelijke toestemming of op de overige voorwaarden gesteld in dit beleid. Werkgevers, uitzendbureaus of huisvesters die zich niet houden aan de regels om zo goedkoop mogelijk uit te zijn, hebben lagere kosten dan hun collega's die het wél netjes willen doen. Zij ondermijnen daarmee investeringen in fatsoenlijke huisvesting. Binnen het team Omgevingsontwikkeling, de clusters Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH) van de gemeente Coevorden is de handhaving op bouwen en gebruik ondergebracht. Zij waken over wat er binnen de grenzen van de gemeente wordt gebouwd en of dat voldoet aan de voorschriften. Dartoel controleert de gemeente in verschillende fasen van het ontwerp tot de uiteindelijke realisatie, de stukken en de concrete uitvoering. Dit vindt plaats conform het jaarlijkse VTH-plan en de uitgangspunten die hierin zijn vastgelegd.

8 Uitwerking, evaluatie en aanpassing

Dit beleidskader huisvesting internationale werknemers shortstay geeft een algemeen kader. Het bevat de visie van de gemeente op huisvesting van deze doelgroep en uitgangspunten waar, hoe en wanneer internationale werknemers shortstay kunnen of worden gehuisvest. Dit beleidskader wordt na vaststelling vertaald naar uitvoeringsregels daar waar nodig of van toepassing. Dit kan zijn aanscherping of aanpassing van bestaande regels of het opstellen van nieuwe regels. Denk aan de wet Goed Verhuurderschap, de Huisvestingswet, de APV, het Bibob beleid e.a. Daarnaast wordt het beleidskader vertaald naar de dagelijkse uitvoering door het inrichten van de organisatie van de gemeente met (nieuwe) taken en rollen.

Zowel dit eerste beleidskader huisvesting internationale werknemers shortstay als de nog op te stellen/aan te passen uitvoeringsregels gaan we op effecten volgen in de praktijk. Na een periode van 3-5 jaar, mede afhankelijk van het aantal initiatieven dat in die periode is ontstaan, evalueren we het beleidskader en passen we het aan op inzichten uit de praktijk. Gezien de landelijke ontwikkelingen rondom wonen en ook huisvesting internationale werknemers, is de verwachting dat het beleidskader de komende jaren ook daarom aanpassing behoeft.



9 Begrippen

Huisvesten van internationale werknemers shortstay

Het tijdelijk huisvesten van internationale werknemers shortstay in een wooneenheid anders dan in de hoedanigheid van één huishouden (verblijf op basis van logies).

Huishouden

Eén of meer personen die samen een woonruimte bewonen en zichzelf niet-bedrijfsmatig voorzien van de dagelijkse behoeften. In het geval van twee of meer personen moet er sprake zijn van een duurzame gemeenschappelijke huishouding. Er moet sprake zijn van wederzijds zorg die het enkel delen van woonruimte overstijgt en de duur moet in beginsel van onbepaalde tijd zijn, dus niet afhangen van het hebben van bepaalde arbeidsrelatie. Meerdere arbeidsmigranten in één en dezelfde woning zonder familie- of gezinsrelatie worden niet aangemerkt als een huishouden.

Familie

Eerstegraads familieleden: partner (met wie je samenwoont en die staat ingeschreven op hetzelfde adres in Nederland), ouders (ook adoptie- en stiefouders), schoonouders, kinderen (ook adoptie- en stiefkinderen), schoondochters en -zonen.

Tweedegraads familieleden: broers, zussen, kleinkinderen, opa's, oma's, schoonzussen, zwagers, stiefzussen, stiefbroers.

Derdegraads familieleden: ooms, tantes, neven en nichten (kinderen van een broer of zus), overgrootouders, achterkleinkinderen.

Migrantenstel

Onder een migrantenstel verstaan we internationale werknemers die geen gezin vormen, maar wel aangeven een woonruimte te willen delen. Zij komen niet net als familie of een huishouden in aanmerking voor reguliere woonruimte, maar kunnen in een specifieke locatie voor huisvesting internationale werknemers shortstay op eigen verzoek wel een kamer delen.

Logies

Huisvesting internationale werknemers short stay is op logies basis. Het gebruik is als logies aan te merken als de gebruiker zijn/haar hoofdverblijf elders heeft, het om korte duur gaat (korter dan een jaar al dan niet met tussenpozen) en er naast huur van een verblijfsruimte ook andere services worden aangeboden of doorberekend.

