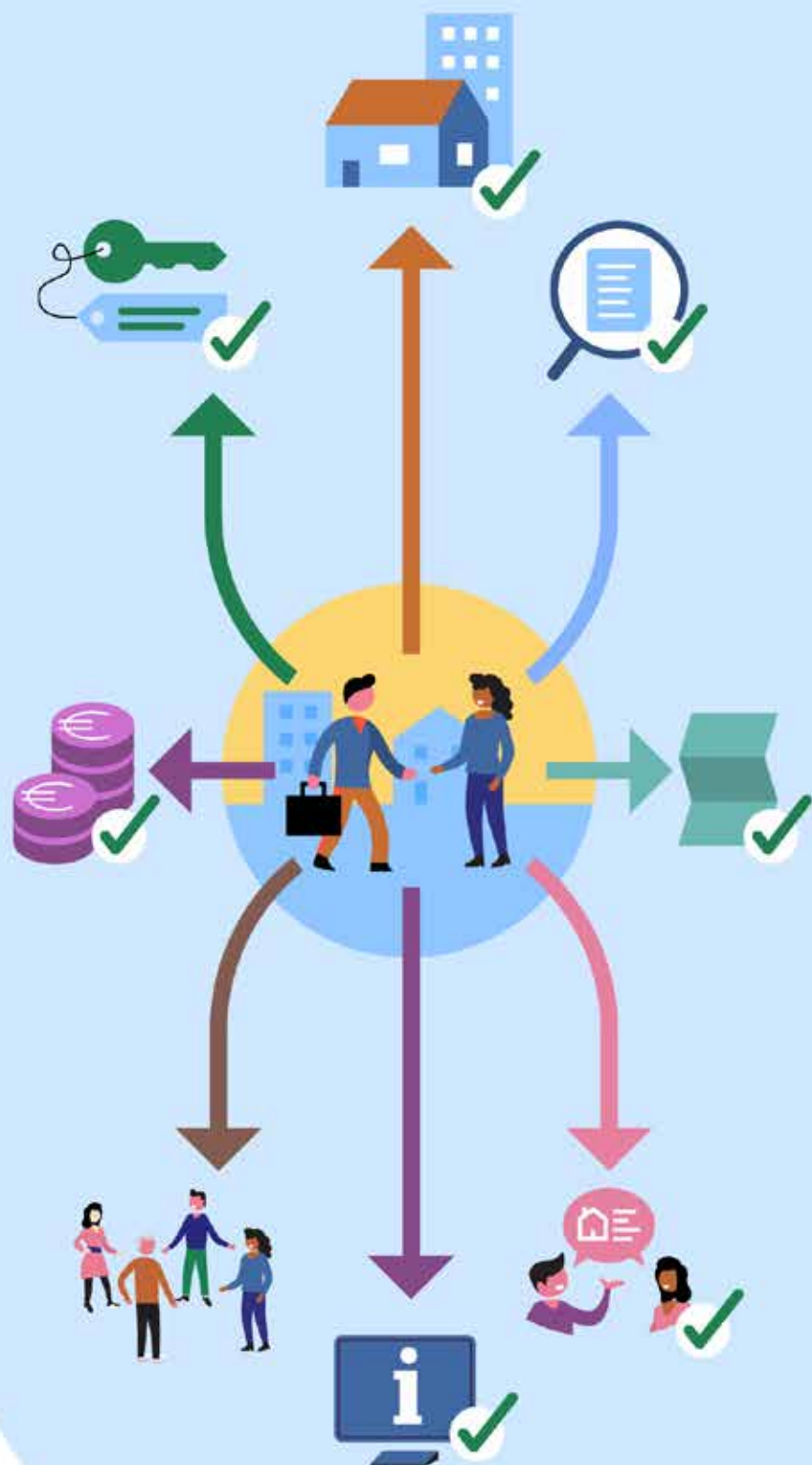


Beleidsplan

Internationale Werknemers



Een integrale aanpak voor het arbeidsmigratiebeleid in de gemeente Noordwijk.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
Bestaande regels huisvesting internationale werknemers	13
Pijlers, doelen en acties voor het nieuwe beleid	19
Uitvoering en financiën	34
Monitoring en evaluatie	36
Bijlagen	38

Voorwoord

Voor u ligt het beleidsplan internationale werknemers. Wij zitten in een tijd waarin migratie een politiek actueel en dynamisch onderwerp is. Het gesprek over arbeidsmigratie komt ook in Noordwijk weer op gang. Daarbij kijkt de landelijke politiek kritisch naar arbeidsmigratie. Onze gemeenteraad heeft gezien de landelijke actualiteiten, de adviezen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten en de uitdagingen in Noordwijk gevraagd om een lokale aanpak. Daarbij wil de gemeenteraad meer grip op arbeidsmigratie.

We nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om het beter te gaan regelen voor de internationale werknemers van Noordwijk. Internationale werknemers wonen en werken in onze gemeente. Een deel vestigt zich tijdelijk en een ander deel van hen verblijft hier permanent. Internationale werknemers zijn onderdeel van onze samenleving. Van seizoensarbeid in de bloembollenteelt en de ruimtevaartsector tot aan de horeca, internationale werknemers dragen bij aan onze lokale economie en de internationale allure van Noordwijk als toeristische badplaats.

Tegelijkertijd leven er zorgen onder inwoners rondom de huisvesting. We vinden het belangrijk dat het prettig, veilig en gezond wonen is voor onze inwoners. Ook internationale werknemers verdienen een stabiel en menswaardig bestaan waarin zij beschermd worden tegen misstanden. Internationale werknemers die fatsoenlijk worden gehuisvest, op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en ondersteuning krijgen bij hulpvragen zijn zelfredzamer en doen makkelijker mee in onze gemeente. Daar zetten wij ons voor in.

Dit plan is het resultaat van een gezamenlijke inspanning. Wij hebben gesproken met de gemeenteraad, de Duin- en Bollenstreek gemeenten (Hillegom, Lisse, Teylingen, Katwijk), bedrijven, huisvesters, uitzendbureaus en de Adviesraad Sociaal Domein. Ook de perspectieven van de inwoners en de internationale werknemers zijn opgehaald. Hartelijk dank dat u met ons meedacht over de Noordwijkse aanpak.

*Martijn Kortleven,
Wethouder Asiel & Migratie, Bouwen, Wonen,
Grondbedrijf en Omgevingswet*

Inleiding

Wie zijn internationale werknemers?

Internationale werknemers zien wij als burgers van een andere lidstaat van de Europese Unie die hun hoofdverblijf niet in Nederland hebben en in Nederland verblijven om tijdelijke werkzaamheden te verrichten, zoals gedefinieerd in artikel 1 van de Wet Goed Verhuurderschap (Wgv)¹. Wij onderscheiden drie soorten groepen:

- Kort verblijvers: deze groep verblijft korter dan 4 maanden en komt hier om kortdurend seizoenswerk te doen, waarbij deze groep mogelijk vaker terugkomt. Uiteindelijk keert deze groep terug naar het land van herkomst (short stay);
- Lang verblijvers: deze groep verblijft tussen de 4 maanden en 2 jaar en kan mogelijk terugkeren naar het land van herkomst of afhankelijk van het economisch toekomstperspectief zich permanent gaan vestigen (mid stay);
- Vestigers: deze groep verblijft langer dan 2 jaar en heeft plannen om zich permanent te vestigen (long stay).

3 groepen internationale werknemers



De kort verblijvers worden meestal gehuisvest in kamers of short stay woningen. De lang verblijvers verblijven veelal in logies gebouwen en de groep vestigers wonen in logies gebouwen en in reguliere woningen (zie hoofdstuk 2).

Verblijfsduur afhankelijk van sectoren

De groep kort en lang verblijvers is het grootst in Noordwijk en de subregio Duin- en Bollenstreek. Na 1 jaar is ongeveer 50% van de internationale werknemers nog actief en na 2 jaar is dit 34% gemiddeld gezien in Noordwijk en de subregio². De gemiddelde verblijfsduur is sterk afhankelijk van de sectoren waarin zij werken.

Zo is er sprake van kortdurend seizoenswerk gedurende piekmomenten in de bollenteelt (mei-november) en het oogstseizoen voor de land- en tuinbouw (juni-augustus).

In de kennisintensieve sectoren, logistiek, horeca en de zorg werken mensen vrijwel het hele jaar door. Waardoor internationale werknemers uit deze sectoren mogelijk langer verblijven dan 1 jaar. Internationale werknemers die in Noordwijk en de subregio wonen en werken, kunnen enerzijds praktisch geschoolde personen zijn die werken in de sectoren landbouw, tuinbouw en de logistiek. Ook werken zij in de horeca en de zorg. De groep praktisch geschoolde personen is volgens Decisio groter dan het aantal hoogopgeleide internationale kenniswerkers die werken voor kennisintensieve sectoren zoals de ruimtevaart (NL Space Campus). Wij beschouwen internationale werknemers als een groep bestaande uit zowel praktisch geschoolde als hoogopgeleide personen.

Zo is er sprake van kortdurend seizoenswerk gedurende piekmomenten in de bollenteelt (mei-november) en het oogstseizoen voor de land- en tuinbouw (juni-augustus).

In de kennisintensieve sectoren, logistiek, horeca en de zorg werken mensen vrijwel het hele jaar door. Waardoor internationale werknemers uit deze sectoren mogelijk langer verblijven dan 1 jaar. Internationale werknemers die in Noordwijk en de subregio wonen en werken, kunnen enerzijds praktisch geschoolde personen zijn die werken in de sectoren landbouw, tuinbouw en de logistiek. Ook werken zij in de horeca en de zorg. De groep praktisch geschoolde personen is volgens Decisio groter dan het aantal hoogopgeleide internationale kenniswerkers die werken voor kennisintensieve sectoren zoals de ruimtevaart (NL Space Campus). Wij beschouwen internationale werknemers als een groep bestaande uit zowel praktisch geschoolde als hoogopgeleide personen.

Probleemanalyse

In de onderstaande probleemanalyse is beschreven welke voornaamste uitdagingen de gemeente Noordwijk ervaart op het gebied van arbeidsmigratie. De genoemde uitdagingen vormen de basis voor de uitgangspunten in het toekomstig beleid (zie paragraaf 1.3) en de daaruit voortkomende actielijnen, beleidsdoelstellingen en acties zoals geformuleerd in hoofdstuk 3.

Internationale werknemers en de verblijfslocaties zijn niet goed in beeld

In onze gemeente wonen volgens het Decisio onderzoek uit 2021 verreweg de meeste internationale werknemers van de subregio (48%). Decisio schat in dat er ongeveer 5.000 internationale werknemers zijn die al in onze gemeente wonen en/of werken. Er zijn actuele cijfers nodig om betere voorspellingen te kunnen doen voor de toekomst. Ondanks de schattingen zien wij dat niet alle internationale werknemers zich tijdig in- en uitschrijven in de BRP (Basisregistratie Personen).

Bij een verblijf van langer dan 4 maanden zijn internationale werknemers verplicht om zich in te schrijven in de BRP. Omdat dit niet altijd consequent gebeurt, hebben wij beperkt zicht op de internationale werknemers, hun leefsituatie, eventuele hulpvragen, aantallen, verblijfsduur en de locaties waar zij wonen. Dit maakt dat wij minder goed kunnen handelen als er sprake is van calamiteiten of als er misstanden zijn in de woon- en werksituatie zoals beschreven in het Roemerrapport⁵.⁶ We kunnen internationale werknemers ook niet goed ondersteunen en bereiken met informatie over wonen, werken en meedoen.

De woonomstandigheden zijn niet overal van goede kwaliteit

Internationale werknemers wonen vaak in (verkamerde) eengezinswoningen. De kwaliteit van deze huisvesting laat vaak te wensen over. Het voor dat de kwaliteit van de woningen niet overal voldoet aan de landelijke kwaliteitsnormen zoals gesteld in de Stichting Normering Flexwonen (SNF)⁷.

Naast overtreding van de wettelijke voorschriften die door de gemeente zijn vastgesteld³⁴ leidt dit ook zoals door het Roemerrapport beschreven is tot risicovolle uitbuitingsomstandigheden voor de werknemers, zoals een ongewenste afhankelijkheid tussen bed en brood.

Ongewenst gebruik van woningen

De bestaande regels (zie hoofdstuk 2) zijn bedoeld om ongewenst gebruik van woningen tegen te gaan. Door het tekort aan geschikte woningen voor internationale werknemers, komt het soms voor dat woningen alsnog gebruikt worden om deze doelgroep te huisvesten waar het volgens de regels niet is toegestaan. Hierbij vindt veel buiten het zicht plaats van de gemeente en is het moeilijk om te handhaven.

Praktisch geschoolde internationale werknemers zijn het meest kwetsbaar

Bovendien zijn praktisch geschoolde internationale werknemers vaker afhankelijk van hun werkgever voor de huisvesting. Als het werk eindigt, dan stopt vaak ook de huisvesting. De mogelijkheid om op eigen kracht huisvesting en nieuw werk te vinden en een sociaal netwerk om op terug te vallen is vaak beperkt, ook gezien de aanwezige taalvaardigheden. Dit maakt praktisch geschoolde internationale werknemers kwetsbaar. Daarom adviseert het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten om beleid te ontwikkelen voor de meest kwetsbare doelgroep internationale werknemers. Wij richten ons daarom op de praktisch geschoolde internationale werknemers, dit zijn groepen die zowel kort als langdurig verblijven in onze gemeente. Hoogopgeleide kenniswerkers zijn vaker in staat om zich op eigen kracht te redden. Wij koesteren het zelfredzame vermogen van de hoogopgeleide kenniswerkers.

Internationale werknemers concurreren met lokale woningzoekenden

De woonruimte in Noordwijk is schaars. Starters en gezinnen hebben ook een woning nodig. Doordat internationale werknemers veelal in verkamersde eengezinswoningen wonen in de kernen van onze gemeente, neemt de druk op de lokale woningmarkt en de buurten toe mede vanwege de intensieve bewoning van deze panden. Deze woningen zijn dan niet beschikbaar voor lokale woningzoekenden. Ook zorgt de komst en vestiging van internationale werknemers voor meer parkeerdruk. Dit vermindert het draagvlak en de acceptatie voor de huisvesting van internationale werknemers.

Onvoldoende geschikte locaties voor huisvesting van internationale werknemers

Gezien de veelheid aan functies van onze gemeente zoals de horeca en de bollenteelt, heeft onze gemeente verreweg de grootste huisvestingsopgave van de Duin- en Bollenstreek. In Noordwijk zijn er niet genoeg geschikte locaties om deze internationale werknemers te kunnen huisvesten. Zonder goede woonvoorzieningen wordt het voor werkgevers die kampen met personeelstekorten steeds moeilijker om internationale werknemers aan te trekken en te behouden. De behoefte aan het faciliteren van fatsoenlijke, voldoende en kwalitatief goede huisvesting voor internationale werknemers, komt ook terug in de Woonvisie 2020-2030⁸ en 'zorg voor wonen' is een focuspunt in de uitvoeringsagenda van de gemeenteraad 2024-2026⁹. Dit ligt in lijn met de aankomende Wet Versterking regie volkshuisvesting, waarin het Rijk de gemeente in de toekomst meer regie geeft om huisvesting te realiseren voor aandachtsgroepen zoals internationale werknemers¹⁰.

Verzoeken voor nieuwe huisvesting van internationale werknemers

Als onderdeel van hun programma huisvesting internationale werknemers is er door de provincie Zuid-Holland toestemming gegeven om in de randen van het Bestaand Stads- en Dorpsgebied (BSD) tijdelijke huisvesting te realiseren voor maximaal 15 jaar. Dit in de vorm van pilotlocaties, die gezamenlijk 500 bedden moeten opleveren. Momenteel zijn er 3 pilotlocaties in ontwikkeling: Maandagsewetering 80, Schippersvaartweg 44 en Gerleeweg 10¹¹.

Huisvestingsinitiatieven worden nu alleen ruimtelijk en planologisch beoordeeld

Verzoeken om nieuwe huisvesting van internationale werknemers toetsen wij aan het bestaand beleid: de regionale beleidsregel "ruimtelijke randvoorwaarden logiesgewijze huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten Duin- en Bollenstreek"¹². (zie hoofdstuk 2). Daarnaast is er een Verordening Beheer Woningvoorraad, die voorschrijft hoe woningen gebruikt mogen worden¹³. In aanvulling op het bestaand beleid adviseert het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten gemeenten om een integrale aanpak te hebben voor het verbeteren van de maatschappelijke positie van deze doelgroep.

Toegenomen vraag naar arbeidsmigratie en de groei van bedrijven staat niet in verhouding tot wat de omgeving aan kan

De Adviesraad Migratie voorspelt een groei in het aantal internationale werknemers (van 800.000 naar 1 miljoen in 2030). Volgens het Decisio onderzoek is ook in Noordwijk en de Duin- en Bollenstreek de laatste jaren de vraag naar internationale werknemers in de sectoren landbouw, tuinbouw, logistiek, horeca en de zorg toegenomen, vanwege het personeelstekort en de vergrijzing.

De verwachting is dat deze trend zich tot 2030 blijft voortzetten. Na 2040 neemt volgens de Adviesraad Migratie de noodzaak aan het aantal internationale werknemers mogelijk wel af, doordat de vergrijzing over het hoogtepunt zou zijn. Ook kan er een stijging zijn in de welvaart van landen waar veel internationale werknemers vandaan komen (zoals Polen en Bulgarije) en zullen er ontwikkelingen plaatsvinden zoals innovatie¹⁴. Tegelijkertijd blijft de vraag naar internationale werknemers ook na 2040 naar verwachting groot. Bedrijven en ondernemers die veel met internationale werknemers werken moeten in het licht van de genoemde ontwikkelingen nadenken over hoe zij het werk in de verschillende sectoren dusdanig innoveren, dat zij minder afhankelijk worden van internationale werknemers in de toekomst. Innovatie en verduurzaming van de sierteelt is een van de pijlers van de Human Capital Agenda van de Greenport Duin- en Bollenstreek¹⁵. Dit ligt in lijn met het Advies van de Adviesraad Migratie, waarin wordt voorgesteld dat het Rijk inzet op meer selectieve arbeidsmigratie. Hierbij wordt ingezet op het aantrekken van hoogopgeleide kenniswerkers, waarbij arbeidsmigratie ook bijdraagt aan de brede welvaart¹⁶. Noordwijk moet in de toekomst een gemeente worden waar sprake is van een hoogwaardige kenniseconomie.

Intussen blijven vooral praktisch geschoolde internationale werknemers hard nodig om het huidige werk te kunnen blijven doen en de sectoren die van belang zijn voor de Noordwijkse economie draaiend te houden. De toegenomen vraag naar arbeidsmigratie zorgt echter ook voor meer druk op de huisvesting, de leefomgeving en de beschikbare voorzieningen. De verhouding van economische groei en voordelen voor bedrijven die in Noordwijk met internationale werknemers werken, staat niet altijd in verhouding tot wat onze lokale samenleving kan dragen.

Om te zorgen dat de balans tussen de economie, de leefbaarheid en de mogelijke gevolgen voor de maatschappij in evenwicht is, dient onze gemeente grenzen te stellen aan het aantal internationale werknemers dat in Noordwijk woont en werkt.

Beperkt op de hoogte van hun rechten, plichten en beschikbare ondersteuning

Doordat internationale werknemers zich niet altijd inschrijven in onze gemeente, kan het voorkomen dat onafhankelijke informatie over rechten, plichten op het gebied van wonen, werken en voorzieningen in Noordwijk niet altijd bekend is bij internationale werknemers. Dit geldt ook voor informatie over afval scheiden, belasting betalen en de mogelijkheden om mee te doen aan het verenigingsleven. Vaak zijn de werknemers voor informatie afhankelijk van de werkgever en het uitzendbureau. Dit kan betekenen dat internationale werknemers zich onvoldoende bewust zijn van gemeentelijke informatie over hun rechten en plichten en op welke ondersteuning zij recht hebben.

Het aanbod en toegang tot ondersteuning is beperkt georganiseerd

Internationale werknemers kunnen een beroep doen op beschikbare voorzieningen waar alle andere inwoners gebruik van kunnen maken, hoewel deze door vestiging van deze doelgroep mogelijk onder druk komt te staan. Er is in Noordwijk onvoldoende samenhangend aanbod en toegang georganiseerd tot voorzieningen waar internationale werknemers behoefte aan hebben, zoals taallessen en ondersteuning op de woon- en arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor ondersteuning bij zorgvragen. Dit terwijl de Adviesraad Migratie voorziet dat internationale werknemers in de toekomst steeds langer gaan verblijven in Nederland¹⁷.

De lang verblijvers en vestigers willen naarmate zij langer blijven, graag meedoen en onderdeel worden van de lokale gemeenschap.

Zorgen onder inwoners over huisvesting internationale werknemers

De inwoners van Noordwijk hebben zorgen over de locaties waar internationale werknemers worden gehuisvest. De zorgen gaan onder andere over aantallen en de sociale veiligheid als gevolg van de komst en vestiging van internationale werknemers in wijken en buurten. Daarnaast zijn inwoners bezorgd over de integratie van internationale werknemers. Op sommige plekken ervaren inwoners overlast en onveiligheid. Daardoor kan de leefbaarheid onder druk komen te staan.

Regionaal convenant heeft niet geleid tot naleving en regionale samenhang aanpak arbeidsmigratie ontbreekt

De genoemde uitdagingen zijn ook bekend in de subregio. Om de uitdagingen gezamenlijk aan te pakken, is er in 2014 een regionaal convenant getekend met coördinerende partij Holland Rijnland waarbij afspraken zijn gemaakt tussen gemeenten en partijen zoals uitzendbureaus, werkgevers en huisvesters. De partijen hebben afgesproken dat zij internationale werknemers correct gaan registreren, de gemeenten informeren over aantallen en verblijfsplaatsen en dat zij voldoende legale huisvestingslocaties realiseren van goede kwaliteit^{18,19}. Het convenant was echter juridisch niet bindend en heeft vooralsnog niet geleid tot sterkere regionale samenwerking, een betere registratie en meer vergunde woningen. De betrokken partijen hebben aangegeven nu toe te willen werken naar een vernieuwde regionale samenwerking, met aanvullende juridisch afdwingbare afspraken.

Uitgangspunten beleidsplan

De gemeente Noordwijk wil als aanvulling op het bestaand beleid, een brede aanpak voor arbeidsmigratie waarbij er aandacht is voor de lokale economie, het verbeteren van de kwaliteit van de huisvesting en het meedoen van internationale werknemers, met daarbij oog voor de inwoners. Dit beleidsplan is gebaseerd op de vastgestelde startnotitie²⁰. De voorgestelde aanpak ligt ook in lijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten. Samen met de Regiodeal (paragraaf 1.4) leverde dit mede bouwstenen op voor het nieuwe beleid.

De uitgangspunten zijn:

- Een beter inzicht in aantallen en verblijfslocaties door verplichte registratie, waarbij wij misstanden eerder signaleren, gemakkelijker kunnen handhaven en passende hulp kunnen bieden. Daarbij werken wij toe naar een quantum voor het maximaal aantal internationale werknemers dat onze gemeente aankan;
- Het verbeteren van de kwaliteit van bestaande en nieuwe woningen waar internationale werknemers worden gehuisvest met intensief toezicht, controle en handhaving op basis van huidig beleid en een nieuwe verplichte vergoeding;
- Een duidelijk en juridisch afdwingbaar toetsingskader voor uitzendbureaus, bedrijven en huisvesters met daarin opgenomen de voorwaarden voor de realisatie van nieuwe huisvestingsinitiatieven;

4. Een betere balans tussen economie, leefbaarheid en maatschappelijke gevolgen, waarbij wij bedrijven economisch toetsen en ook oog hebben voor innovatie en verduurzaming van de sierteeltsector. Wij streven tevens naar een hoogwaardige kenniseconomie;
5. Een effectief georganiseerde informatievoorziening die de internationale werknemers op weg helpt om mee te doen;
6. Meer samenhangend aanbod voor en een verbeterde toegang tot ondersteuning voor internationale werknemers;

7. Meer draagvlak en acceptatie van internationale werknemers, door inwoners blijvend te betrekken.
8. Lokale uitdagingen pakken wij gezamenlijk aan met de subregio;

In hoofdstuk 3 zijn de genoemde uitgangspunten verder uitgewerkt in actielijnen, beleidsdoelstellingen en acties. In hoofdstuk 5 beschrijven wij hoe wij de genoemde uitgangspunten gaan monitoren en evalueren.

Uitgangspunten beleidsplan



Regiodeal

De sierteeltregio (Duin- en Bollenstreek, Boskoop en Aalsmeer) heeft in januari 2025 de regiodeal door het Rijk toegekend gekregen²¹. Hierin is onder andere opgenomen om als (sub) regio meer samen te werken aan het verbeteren van de weerbaarheid, zelfredzaamheid en kwaliteit van het leven van internationale werknemers. De regiodeal beoogt met de actielijn 'grip op betere kwaliteit van leven voor arbeidsmigranten' dat gemeenten in de Duin- en Bollenstreek, Boskoop en Aalsmeer de volgende acties samen met elkaar gaan realiseren:

- Een betere registratie en inzicht, met daarbij het in beeld krijgen van de aantallen internationale werknemers en waar zij wonen;
- Meer sociale binding en integratie, met daarbij aandacht voor het meedoen van internationale werknemers;
- Afspraken over kwalitatief goede huisvesting, met duidelijke kaders en afdwingbare afspraken;
- Meer controle en handhaving, met oog op het nakomen van de afspraken.

De bovenstaande acties sluiten aan op de genoemde lokale uitgangspunten (zie paragraaf 1.3). Als gemeente Noordwijk hechten wij veel waarde aan de acties van de Regiodeal en een toekomstige regionale samenwerking omtrent arbeidsmigratie. In hoofdstuk 3 actielijn 3.8 (regionale samenwerking) beschrijven wij hoe wij gezamenlijke uitdagingen rondom arbeidsmigratie in regionaal verband gaan aanpakken. Tegelijkertijd gaan wij alvast aan de slag gezien de urgentie, de lokale uitdagingen en de behoefte van de gemeenteraad om op korte termijn een aanpak te hebben voor onze eigen gemeente.

Participatie

Wij voeren in Noordwijk het goede gesprek met betrokkenen over de vorming, uitvoering en evaluatie van beleid. Hierdoor vergroten wij het draagvlak en acceptatie rondom arbeidsmigratie. Wij zien een steeds intensievere samenwerking in de Noordwijkse netwerksamenleving. Dit past bij onze hechte gemeenschap. Meer directe betrokkenheid bij het maken van beleid en het uitvoeren vergroot de gezamenlijke verantwoordelijkheid, dat hebben wij hard nodig en dat geldt ook voor de uitdagingen rondom arbeidsmigratie. Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Iedereen heeft een belangrijke mening en iedere stem telt. Wij zoeken als gemeente samen naar de best werkbare oplossingen. Wij vinden het belangrijk dat de standpunten en perspectieven van betrokken partijen zoals uitzendbureaus, bedrijven, huisvesters, inwoners en internationale werknemers meegenomen zijn in de totstandkoming van het beleidsplan en dat zij erover hebben meegedacht. De participatie hebben wij vorm gegeven in geest van de nota Inwonersparticipatie Noordwijk²² waarbij wij:

- 3 thematafels hebben georganiseerd met uitzendbureaus, bedrijven en huisvesters;
- Onafhankelijk onderzoeksbureau Open Embassy interviews hebben laten afnemen bij 9 internationale werknemers die in Noordwijk wonen en werken;
- Een inwoners vragenlijst hebben afgenomen bij 960 inwoners;
- De Adviesraad Sociaal Domein om een advies hebben gevraagd;

Een samenvatting van de uitkomsten van de bovenstaande participatietrajecten is opgenomen in bijlage 3. In het participatieverslag is de reactie van de gemeente op de uitkomsten van het participatietraject verwerkt. Hierin staat wat wel en niet is meegenomen in de uitwerking van het beleid en welke afwegingen daarbij gemaakt zijn.

Leeswijzer

- In het eerste hoofdstuk hebben wij toegelicht wat wij verstaan onder internationale werknemers. Daarnaast hebben wij de lokale uitdagingen beschreven, de daaruit volgende uitgangspunten en de Regiodeal. Ook zijn wij ingegaan op het participatieproces.
- In het tweede hoofdstuk gaan wij in op de lokale en regionale regels die wij al hebben voor het huisvesten van internationale werknemers in onze gemeente. Wij gaan daarbij in op regels over Kamerverhuur en Short Stay vanuit de Verordening Beheer Woningvoorraad en de regels over de logiesgewijze huisvesting vanuit de beleidsregel Ruimtelijke randvoorwaarden logiesgewijze huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten Duin- en Bollenstreek. Daarbij schetsen wij wat wel en niet is toegestaan bij het huisvesten van internationale werknemers en wij lichten het adviesrecht van de gemeenteraad toe. Ook beschrijven wij toe hoe wij het toezicht en de handhaving organiseren. En wij laten zien wat de planologische procedure is van een aanvraag voor een nieuw huisvestingsinitiatief;

- In het derde hoofdstuk beschrijven wij de actielijnen voor de komende jaren, de bijbehorende doelen en de acties;
- Vervolgens is in het vierde hoofdstuk weergegeven wat het beschikbare budget is voor de uitvoering van de genoemde acties;
- In het vijfde hoofdstuk leggen wij uit hoe wij het beleid gaan monitoren en evalueren;
- In bijlage 1 is de uitvoeringsagenda opgenomen. In bijlage 2 is een overzicht gegeven van het toetsingskader met daarin de voorwaarden voor nieuwe huisvestingsinitiatieven. In bijlage 3 volgt het samenvattend participatieverslag met de belangrijkste uitkomsten van de thematafels, de inwoners enquête, de interviews met de internationale werknemers en het Advies van de Adviesraad Sociaal Domein.



Bestaande regels huisvesting internationale werknemers

Verordening Beheer Woningvoorraad: kamerverhuur en Short Stay

Wij vinden het belangrijk om de bestaande woningen te behouden voor de lokale woningzoekenden. En dat wij duidelijke regels hebben over het juiste gebruik van woningen. Woningen met de bestemming “wonen” moeten beschikbaar zijn voor permanent wonen.

De Verordening Beheer Woningvoorraad ²⁶ heeft als doel om oneigenlijk gebruik van woningen tegen te gaan en de leefbaarheid van de wijken te behouden. Het bevat de bestaande regels over onder andere Kamerverhuur en Short Stay.

Wij zien bij Kamerverhuur en Short Stay dat internationale werknemers relatief vaker worden gehuisvest in deze verblijfstypes. Daarom beschrijven wij de regels van Kamerverhuur en Short Stay ²⁷ in de tabel hieronder.

Bestaande regels	Kamerverhuur Gemeente Noordwijk	Short Stay beleidsregel Gemeente Noordwijk
Zelfbewoning	De hoofdbewoner woont permanent in de woning	De eigenaar heeft elders het hoofdverblijf
Vergunning	De hoofdbewoner heeft een omzettingsvergunning nodig om de woning te mogen omzetten in kamers	De eigenaar heeft een Omgevings- en onttrekkingsvergunning nodig om de woning te verhuren, indien deze binnen de schaarse categorie valt ^{2324 25}
Aantal personen	Maximaal 2 internationale werknemers én in een onzelfstandig deel van de woning	Maximaal 1 duurzaam huishouden in de gehele woning
Tijdsduur	Niet gebonden aan een tijdsduur	Minimaal 7 dagen en maximaal 6 maanden. Vergunning voor maximaal 2 jaar.
Voorwaarden	Er is een gedeelde voorziening (keuken, douche en/ of toilet) in het gemeenschappelijke deel van de woning	Maximaal 2 woningen in een straat en niet op naastgelegen percelen Het huurcontract mag niet gekoppeld zijn aan de arbeidsovereenkomst Het verblijf is werk gerelateerd Er moet een werkgeversverklaring worden overhandigd De verhuurder zorgt voor een duidelijk aanspreekpunt voor omwonenden De short stay is geregistreerd

Door het college van B&W is aanvullend op de Verordening Beheer Woningvoorraad een nieuwe beleidsregel Short Stay vastgesteld^{28, 29}. Hierin is aangegeven dat er indien wordt voldaan aan de regels zoals beschreven in de tabel, een tijdelijke vergunning kan worden verleend voor de duur van maximaal 2 jaar bij locaties waar de bestemming “wonen” is. Na 2 jaar komt de woning terug op de lokale woningmarkt en kan deze niet opnieuw vergund worden voor Short Stay doeleinden. Hiermee borgen wij dat de woningen niet onttrokken worden van de lokale woningvoorraad en minimaliseren wij overlast in wijken. Ook mag een Short Stay woning niet worden verkamerd. Daarnaast vallen speciaal bestemde woonvoorzieningen op bedrijventerreinen niet onder de werking van de beleidsregel Short Stay.

Regionale beleidsregel ruimtelijke randvoorwaarden logiesgewijze huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten

Er komen verzoeken van uitzendbureaus, bedrijven en huisvesters voor medewerking aan logiesgewijze huisvesting van tijdelijke internationale werknemers in de Duin- en Bollenstreek (de kort en lang verblijvers). Om hier subregionaal dezelfde lijn te trekken voor wat betreft de beoordeling van deze huisvestingsinitiatieven, heeft onze gemeente daarom met Hillegom, Lisse en Teylingen in 2022 een regionale beleidsregel laten vaststellen. Deze regionale beleidsregel komt voort uit het regionale convenant van 2014 en is bedoeld om ruimtelijke voorwaarden te stellen aan de realisatie van tijdelijke logiesgebouwen³⁰.

Ieder initiatief voor een nieuw logiesgebouw toetsen wij aan de hand van de regels (zie de tabel op de volgende pagina). In bijzondere gevallen mag het college van B&W afwijken van de regionale beleidsregel, middels de hardheidsclausule. Dit gebeurt alleen wanneer het college van B&W van mening is dat het toepassen van de regels tot een ongewenste of onredelijke situatie leidt.

Bindend adviesrecht gemeenteraad

Sinds de Omgevingswet die per 1 januari 2024 is ingegaan, heeft de gemeenteraad een nieuwe kaderstellende rol gekregen bij aanvragen Omgevingsvergunningen. De gemeenteraad adviseert hierover het college van B&W. In het initiatiefvoorstel dat is aangenomen op 20 maart 2025, heeft de gemeenteraad verzocht om de volgende doelgroepen op te nemen in de Adviesrechtlijst³¹:

- Tijdelijke huisvesting van asielzoekers;
- Tijdelijke huisvesting van statushouders;
- Tijdelijke huisvesting van arbeidsmigranten (internationale werknemers).

Dit betekent dat als er voor de genoemde doelgroepen initiatieven zijn voor tijdelijke huisvesting met een aanzienlijke impact op de leefomgeving en waarvoor een aanvraag Omgevingsvergunning benodigd is, dat het college het initiatief voorlegt aan de raad.

Bestaande regels logiesgewijze huisvesting tijdelijke arbeidsmigranten Duin- en Bollenstreek gemeenten

Het gebouw bevindt zich binnen de bestaande bebouwing

Maximaal 10% van de percelen en/ of woningen in dezelfde straat mogen gebruikt worden voor de huisvesting van internationale werknemers

Bestemmingen kantoor, maatschappelijke bestemming en solitaire bedrijfspanden zijn toegestaan

Bestemmingen wonen, bedrijventerrein, recreatiepark en hotel zijn niet toegestaan* ³²

Het gebouw voldoet aan de normen van de SNF, deze gelden ook voor Kamerverhuur en Short Stay³³ :
 Slaapruimte: maximaal 2 internationale werknemers per slaapkamer, waarbij iedere persoon minimaal 3.5m² aan vloeroppervlak in de slaapruimte heeft.
 Gemeenschappelijke ruimte: daarnaast heeft een internationale werknemer minimaal 10.0m² aan vloeroppervlak in een logieswoning en in een verkamerde of short stay woning is dat 12.0m². De slaapruimte is meegerekend met de gemeenschappelijke ruimte.
 Sanitair: minimaal 1 toilet en 1 douche per 8 internationale werknemers.
 Keuken: minimaal 30 liter koel- en vriesruimte per internationale werknemer en 4 kookpitten per 8 internationale werknemers.
 Beheer: een periodieke controle van en onderhoud aan het gebouw en de directe omgeving op staat van onderhoud, gedurende het hele jaar door. Daarnaast is er bij omwonenden een aanspreekpunt bekend voor het geval van vragen of klachten. Ook moet er een mogelijkheid zijn om op een laagdrempelige manier klachten van bewoners te behandelen. Er moet bovendien een beheerder zijn waar 24/7 beroep op kan worden gedaan in geval van calamiteiten.
 Alle voorzieningen dienen onder een dak en inpandig bereikbaar te zijn.

In (vrijkomende) agrarische woningen mogen er maximaal 15 internationale werknemers gehuisvest worden.

Voor karakteristieke of voormalige agrarische bebouwing geldt dat er maximaal 30 internationale werknemers gehuisvest mogen worden.

De initiatiefnemer dient de omgeving te betrekken bij het initiatief, middels een participatietraject.

De verhuurder is verantwoordelijk voor de relatie met de omwonenden en zorgt dat er geen onaanvaardbare overlast is voor omwonenden.

Een beheerplan met daarin een protocol hoe overlastsituaties worden voorkomen en meertalige huisregels.

Het gebouw is verkeerstechnisch goed te bereiken.

Voldoende parkeergelegenheid op het eigen terrein volgens de nota Parkeernormen.

Planologische procedure

Initiatiefnemers die huisvesting willen realiseren doorlopen de volgende stappen:



Planologische procedure

Initiatiefnemers die huisvesting willen realiseren doorlopen de volgende stappen:

- De initiatiefnemer dient een conceptaanvraag in bij de gemeente. Dit wordt het vooroverleg genoemd. In deze fase beoordeelt de gemeente of het initiatief wenselijk is en of er wordt voldaan aan de eisen van het bestaand beleid;
- Tijdens het vooroverleg onderbouwt de initiatiefnemer hoe de aanvraag voldoet aan relevante aspecten zoals het bestaand beleid. Wanneer een (her)ontwikkeling niet past binnen het omgevingsplan, kan de benodigde toestemming voor een buitenplanse omgevingsplanactiviteit (BOPA) mogelijk alsnog worden vergund met het oog op een evenwichtige toedeling van functies aan locaties (EFTAL). Aan het besluit om een omgevingsvergunning te verlenen voor een buitenplanse omgevingsplanactiviteit moet een deugdelijke motivering ten grondslag worden gelegd. De initiatiefnemer dient deze motivering in bij de aanvraag om een omgevingsplanactiviteit. De Omgevingsdienst (ODWH) is gemandateerd deze aanvragen in behandeling te nemen³⁴;
- De gemeente neemt op basis van de conceptaanvraag en de beoordeling van de aangeleverde motivering door onder andere de ODWH een principebesluit en informeert de initiatiefnemer hierover. Als uit het principebesluit een positieve grondhouding volgt, dan heeft de initiatiefnemer 1 jaar de tijd om de definitieve aanvraag Omgevingsvergunning in te dienen. De initiatiefnemer heeft de mogelijkheid om de aanvraagtermijn met 1 jaar te verlengen;
- De initiatiefnemer start het participatietraject op, waarbij de initiatiefnemer de omwonenden informeert over het initiatief. De initiatiefnemer is niet verplicht is om een participatietraject te organiseren;
- De gemeente neemt een definitief besluit wat betreft wenselijkheid en haalbaarheid van de aanvraag.

Toezicht en handhaving

De naleving van de bestaande regels inzake huisvesting internationale werknemers bevorderen wij via verschillende vormen van toezicht en handhaving, samen met de ODWH. Belangrijke gronden om te handhaven zijn het Omgevingsplan Noordwijk^{35 36}, de geldende bestemmingsplannen, de Verordening Beheer Woningvoorraad, het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl) en de Regionale Beleidsregel. Het toezicht vindt regulier plaats naar aanleiding van bijvoorbeeld klachten en signalen, handhavingsverzoeken en binnen vastgestelde programmeringen. Afhankelijk van de bevindingen wordt een passend handhavingsvervolg ingezet. Dit kan een last onder dwangsom betreffen maar ook bijvoorbeeld bestuursdwang, in gevallen van acute onveiligheid.

Het toezicht op de naleving van de Basisregistratie personen (BRP) ofwel de correcte inschrijving van in Noordwijk woonachtige personen, loopt via verschillende reguliere processen, waaronder klantcontacten aan de balie (Klantcontactcentrum) bij inschrijvingen in de BRP en controles conform de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit (LAA). Bij incorrectheden worden betreffende personen gesommeerd zich conform de regels in te schrijven. Als zij hieraan geen gehoor geven, kan uiteindelijk een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Naast deze reguliere controles worden periodiek multidisciplinaire controles uitgevoerd vanuit het domein Veiligheid en Ondermijning. Het thema arbeidsuitbuiting in relatie tot huisvesting en inzet van internationale werknemers is namelijk geprioriteerd in het veiligheidsbeleid van Noordwijk, als onderdeel van het bredere thema Ondermijning.

Deze controles worden uitgevoerd in samenwerking met de ODWH, politie en verschillende interne disciplines.

De controles richten zich op de naleving van omgevingsplan/bestemmingsplannen, Verordening Beheer Woningvoorraad, BRP, Besluit Bouwwerken Leefomgeving (bbl), Wet Goed Verhuurderschap, Algemene Plaatselijke Verordening (APV) en het Strafrecht. Daarnaast is er stevige aandacht voor signalen van arbeidsuitbuiting. Bij overtredingen van de genoemde regels volgt handhaving door gemeente en partners. Signalen van uitbuiting worden verwerkt conform de afspraken binnen de aanpak mensenhandel. Partners binnen deze aanpak zijn onder meer het Haags Economisch Interventie Team (HEIT), SHOP (Stichting Hulpverlening en Opvang Prostitutie en Mensenhandel) en Goodwill Leger des Heils (LDH).

Voor de doorontwikkeling van de integrale aanpak van misstanden en ondermijning bij de huisvesting van internationale werknemers werkt de gemeente Noordwijk samen met de partners binnen het Regionale Informatie- en Expertisecentrum (RIEC) Den Haag. Het RIEC faciliteert en ondersteunt de gemeente Noordwijk bij de aanpak van ondermijning.

Pijlers, doelen en acties voor het nieuwe beleid

Wij hebben als gemeente op basis van de lokale uitdagingen zoals beschreven in paragraaf 1.2 en de uitgangspunten in paragraaf 1.3, keuzes gemaakt waar wij de komende jaren mee aan de slag gaan. Daarnaast hebben wij ons gebaseerd op enkele aanbevelingen van het Roemmerrapport, de Regiodeal en de startnotitie. Hierdoor komen wij tot 8 actielijnen voor het nieuwe beleid. In dit hoofdstuk beschrijven wij waarom de actielijnen van belang zijn en wij koppelen de actielijnen aan doelstellingen, die wij realiseren aan de hand van acties.

3.1 Actielijn 1: registratie op orde

Beleidsdoel 1: wij hebben zoveel mogelijk arbeidsmigranten in beeld

Onze aanpak begint bij een goed inzicht. Daarom vinden wij het van belang dat wij weten waar internationale werknemers wonen en werken. Door inzicht in de aantallen en verblijfslocaties, worden de internationale werknemers zichtbaarder. Wij kunnen hierdoor gerichte hulp en ondersteuning bieden. Daarnaast kunnen wij handhavend optreden bij calamiteiten en misstanden. En wij houden gericht toezicht op overlast en leefbaarheid. Daarom vinden wij het van belang dat internationale werknemers zich zowel bij kortdurend als langdurig verblijf tijdig inschrijven bij de gemeente en zich bij vertrek ook weer uitschrijven. Een samenwerking op het gebied van registratie met partijen die huisvestingslocaties in beeld hebben, draagt mede bij aan een vergroot inzicht en betere controle.

Inzicht in aantallen en verblijfslocaties kan betekenen dat wij in de toekomst mogelijk een quotum vast kunnen stellen voor het aantal internationale werknemers dat in Noordwijk woont en werkt. Dit doen wij om de balans tussen leefbaarheid, beschikbare huisvesting, sociale voorzieningen en economische belangen gezond te houden.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Actualiseren Decisio onderzoek: wij zullen het onderzoeksbureau Decisio vragen om het rapport uit 2021 te actualiseren voor Noordwijk en de andere gemeenten in de Duin- en Bollenstreek en dit iedere 2 jaar te doen voor Noordwijk, om structureel actuele cijfers te hebben waarop wij kunnen sturen³⁷. Daarbij beogen wij een beter beeld te krijgen van het aantal werkende en (geregistreerd) wonende internationale werknemers in onze gemeente. Ook kan de actualisatie ons een voorspelling geven van het aantal internationale werknemers die in Noordwijk zullen wonen en werken en een prognose van het aantal benodigde internationale werknemers voor de verschillende sectoren in de toekomst. In de actualisatie zal ook naar voren komen wat de komst van internationale werknemers voor gevolgen heeft voor de beschikbare huisvesting en de sociale voorzieningen.
- Opzetten verplichte nachtregistratie RNI: wij gaan alle ondernemers (inclusief hotels) die in onze gemeente tegen betaling nachtverblijf aanbieden voor korter dan 4 maanden (short stay), verplichten om mee te werken aan een door de gemeente op te stellen digitaal nachtreghister, waarbij wij aansluiten op een bestaand platform³⁸.

- Dit is bedoeld voor de RNI (Registratie van Niet-Ingezetenen). De wettelijke basis die wij hiervoor hebben is artikel 2:37 van de Algemene Plaatselijke Verordening, waarin is bepaald dat alle ondernemers die tegen betaling nachtverblijf aanbieden verplicht zijn om een register bij te houden³⁹. Het registratiesysteem zullen wij bijhouden en op basis van de verstrekte gegevens zetten wij indien noodzakelijk in op adrescontroles.
 - Organiseren groepsgewijze inschrijving in de BRP: wij gaan uitzendbureaus, bedrijven en huisvesters stimuleren om zich actief in te zetten voor het tijdig in- en uitschrijven van de internationale werknemers bij een verblijf van langer dan 4 maanden. Wij gaan hiervoor groepsgewijze inschrijfavonden organiseren waarbij wij werkgevers uitnodigen om internationale werknemers die langer dan 4 maanden in Noordwijk verblijven, in te schrijven in de BRP.
- Bij wie niet meewerkt aan de groepsgewijze inschrijving, wordt ervanuit gegaan dat de internationale werknemers korter dan 4 maanden verblijven waardoor de verblijfsbieders verplicht zijn om de verblijfsgegevens door te geven in het nachtre-gister. Als hier niet aan wordt meegewerkt, volgt handhaving.
- Handhaving BRP: wij geven nader invulling aan de handhaving van incorrecte inschrijving ofwel het vervolg op aanschrijving/somme-ring van personen. Het opleggen van bestuurlijke boetes is hierbij een van de mogelijkheden. Het te volgen proces daarbij en de voorwaarden daarover worden in 2025 nader geconcretiseerd.
 - Communicatie en voorlichting verplicht registratiesysteem en groepsgewijze inschrijving: wij gaan uitzendbureaus, bedrijven en huisvesters informeren over het gebruik van het registratiesysteem en de groepsgewijze inschrijving, door middel van voorlichting. Daarnaast gaan wij ook internationale werknemers en maatschappelijke organisaties die werken met internationale werknemers informeren over de inschrijfprocedure van de gemeente en het belang van in- en uitschrijven, door middel van voorlichting. Ook geven wij tijdens adrescontroles informatie aan verblijfsaanbieders en internationale werknemers over het registratiesysteem en de groepsgewijze inschrijfavonden.
 - Wij gaan samenwerken met partijen die zicht hebben op huisvestingslocaties: de SNF ⁴⁰ en de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) ⁴¹ gaat met ons gegevens uitwisselen over huisvestingslocaties. Met de SNF sluiten wij een convenant af, waarin wij vastleggen dat de SNF periodiek een overzicht deelt met locaties, hoeveel personen zich op die locaties bevinden en welke onderneming betrokken is bij de betreffende locaties. De RvIG verschaft ons de gegevens van in de RNI geregistreerde tijdelijke verblijfsadressen.
 - Het College stelt uiterlijk in het laatste kwartaal van 2026 een uitvoeringsprotocol op voor zowel inschrijving als uitschrijving van internationale werknemers in de RNI en BRP. Het College geeft sturing aan de uitgangspunten, maar raadpleegt uitzendorganisaties, huisvesters en andere betrokken partners voor advies. Daarbij wordt, waar passend, gebruikgemaakt van praktijkervaringen uit andere gemeenten die het beste passen bij de huidige situatie in de gemeente Noordwijk.

- Een korte toelichting: Uitzendorganisaties, huisvesters en andere betrokken partijen geven aan dat verplichte registratie in de RNI en BRP vragen over de uitvoering oproept. Een breed gedragen protocol verhoogt de uitvoerbaarheid en effectiviteit van dit beleidsonderdeel.
- Onderzoek doen naar instellen quotum: wij gaan onderzoek doen naar de mogelijkheden om een quotum in te stellen voor een maximum aantal internationale werknemers dat in Noordwijk woont en werkt.

Actielijn 2: werken met vergunningen

Beleidsdoel 2: internationale werknemers worden fatsoenlijk gehuisvest

Fatsoenlijke huisvesting kan bijdragen aan een betere kwaliteit van het leven van internationale werknemers, die net als iedere andere inwoner recht hebben op een kwalitatief goede woning en prettig woongenot. Ook zorgen internationale werknemers die fatsoenlijk wonen, mogelijk voor minder overlast. Dit is goed voor het draagvlak en de acceptatie van huisvesting voor internationale werknemers.

Noordwijk is een gemeente waarin uitzendbureaus, werkgevers en huisvesters zich gezamenlijk verantwoordelijk voelen om fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers te bevorderen. In Noordwijk omarmen wij partijen die zich gedragen als een goede verhuurder. Er is geen ruimte voor malafide partijen. De gemeente bepaalt de regels en de kwaliteit van de huisvesting van internationale werknemers en ziet erop toe dat partijen zich hieraan houden. De Wet Goed Verhuurderschap geeft ons als gemeente de wettelijke bevoegdheid om dit te kunnen doen.

Met een verplichte vergunning maken wij iedereen die nu al woonruimte verhuurt aan internationale werknemers en toekomstige verhuurders gedeeld verantwoordelijk voor fatsoenlijke huisvesting, krijgen wij inzicht in de verblijfslocaties, beschermen wij de internationale werknemers tegen onwenselijke woonsituaties en zorgen we voor een aanzienlijke kwaliteitsverbetering van de woningen. Dit kan zorgen dat internationale werknemers prettig kunnen wonen in Noordwijk.



Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij stellen een “verhuurverordening verblijfsruimten internationale werknemers” op en laten deze vaststellen door de gemeenteraad: iedere verhuurder die in onze gemeente woon- en verblijfsruimte wil verhuren aan internationale werknemers, zullen wij verplichten om in het bezit te zijn van een vergunning op grond van de Verhuurverordening verblijfsruimten internationale werknemers. We stellen daarvoor een lokale Verhuurverordening op, volgens model van de VNG ⁴².

In de verordening staan de volgende voorwaarden waar iedere verhuurder aan moet voldoen:

Voorwaarden verhuurverordening verblijfsruimten internationale werknemers Gemeente Noordwijk

Landelijke spelregels⁴³:

Maximale borg van twee maanden huur

Geen dubbele bemiddelingskosten

Schriftelijke huurovereenkomst (niet mondeling)

Informatieverstrekkingsplicht: rechten en plichten van de huurder staan op schrift

Verbod op intimidatie en discriminatie en een werkwijze om woondiscriminatie te voorkomen

Informatieverstrekking over de woonruimte in de taal die de internationale werknemers begrijpen

De huurovereenkomst moet los van de arbeidsovereenkomst worden aangeboden

Lokale spelregels:

Maximaal 2 personen in 1 slaapkamer per woning bij Kamerverhuur en maximaal een duurzaam huishouden bij Short Stay volgens de regels van de Verordening Beheer Woningvoorraad en de Beleidsregel Short Stay

Indien bestaande locatie die al vergund is: SNF-normen die op moment van vergunningsverlening geldig waren⁴⁴

Indien nieuwe of onvergunde locatie: SNF+ normen van maximaal 1 persoon per slaapkamer, minimaal 15m² aan GBO (gebruiksoppervlakte) per persoon en maximaal 4 personen per 1 badkamer en toilet

Indien nieuwe of onvergunde locatie: er wordt voldaan aan alle voorwaarden van het toetsingskader (zie bijlage 2)

Een Bibob-toets ⁴⁵

- Communicatie en voorlichting verhuurverordening: wij gaan in gesprek met bestaande verhuurders over de aankomende verhuurvergunning door voorlichting te geven en hen daarmee voor te bereiden om vóór inwerkingtreding en de vergunningsaanvraag alvast te voldoen aan de voorwaarden. Daarnaast gaan wij voorlichting geven aan internationale werknemers over de zeven spelregels, door informatiesessies te organiseren en bij inschrijving fysieke folders te verstrekken. Daarnaast informeren wij internationale werknemers over de mogelijkheid om melding te doen van misstanden in hun woonsituatie.
- Toezicht, controle en handhaving: wij bevorderen de naleving van vergunningsvoorwaarden en andere regels door te intensiveren op toezicht en handhaving. Hiertoe stellen wij een handhavingsprogramma op met een handhavingsstrategie. Verhuurders van woonruimte aan internationale werknemers krijgen na invoering van het vergunningsstelsel (streefdatum 1 juli 2026) een overgangsperiode van 1 jaar om bestaande locaties te laten voldoen aan de eisen van het vergunningsstelsel. Per 1 januari 2027 starten wij met het behandelen van de vergunningsaanvragen en vanaf 1 juli 2027 gaan wij actief handhaven op het vergunningsstelsel. Naast regulier/ geprogrammeerd toezicht op de naleving van regels, blijven wij uitvoering geven aan gerichte handhavingsacties op mogelijke misstanden en ondermijning als onderdeel van het integraal veiligheidsbeleid van Noordwijk⁴⁶.
- Het College treedt voorafgaand aan de handhaving op onvergunde bedden, in het kader van de invoering van de verhuurvergunning, actief in overleg met uitzendbureaus, huisvesters en werkgevers om te bespreken welke mogelijkheden er zijn om andere locaties te realiseren die wel voldoen aan de eisen van deze vergunning. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt en er geen zicht is op een passende oplossing om wel te voldoen aan de eisen, wordt er pas per 1 juli 2027, tenzij zwaarwegende omstandigheden het College doen besluiten, gestart met actieve handhaving op de voorwaarden van de vergunning. Een korte toelichting: Het College kiest ervoor om actief te gaan handhaven en strenge eisen te stellen aan nieuw vergunde bedden, waaronder de voorgestelde SNF+-norm. Het gevolg kan zijn dat er minder bedden beschikbaar zijn voor internationale werknemers, ondanks de bed-voor-bedregeling. Een continue dialoog draagt bij aan betere uitvoering, samenwerking en legitimering van beleid.
- Aanpak arbeidsuitbuiting: wij verstevigen en bestendigen de aanpak van arbeidsuitbuiting rond huisvesting via de vaststelling en uitvoering van de Sluitende Aanpak Mensenhandel in 2025. Deze aanpak omvat zowel preventieve als repressieve elementen en richt zich naast arbeidsuitbuiting ook op seksuele uitbuiting en criminele uitbuiting. Belangrijke onderdelen zijn herkenning en follow-up van signalen, hulp en opvang bieden aan slachtoffers, handhaving en vervolging van daders en versteviging van de weerbaarheid van de werknemers zelf.

- Aanvullende barrières tegen ondermijning: wij hebben blijvende aandacht voor ondermijnings- en uitbuitingsrisico's in relatie tot huisvesting en inzet van internationale werknemers. Waar nodig zetten wij nieuwe preventieve en repressieve acties in voor het arbeidsmigratiebeleid en de al beschreven actielijnen van het veiligheidsbeleid. Hierbij werken wij samen met partners binnen het RIEC Den Haag.
- Bibob-beleid: De verhuurvergunning nemen wij op in het Bibob-beleid. Verhuurders van woonruimte aan internationale werknemers zullen een Bibob-toets moeten doorlopen, als onderdeel van de vergunningsaanvraag.



Actielijn 3: huisvestingsinitiatieven voldoen aan aanvullende lokale voorwaarden

Beleidsdoel 3: internationale werknemers die in onze gemeente wonen, hebben economische binding met Noordwijk of de Duin- en Bollenstreek gemeenten

Wij vinden het belangrijk dat internationale werknemers die hier wonen, ook daadwerkelijk werken in onze gemeente of in de Duin- en Bollenstreek gemeenten (Hillegom, Lisse, Teylingen en Katwijk) en bijdragen aan onze economie of die van de buurgemeenten. Internationale werknemers worden vaak ingezet bij verschillende bedrijven in de Duin- en Bollenstreek, afhankelijk van het seizoen. De bedrijven hebben elkaar nodig en de onderlinge verbondenheid die de subregio sterk maakt, willen wij als gemeente behouden.

Bij nieuwe initiatieven voor huisvesting van internationale werknemers, tonen initiatiefnemers aan dat de internationale werknemers aantoonbaar een economische binding hebben met een bedrijf uit Noordwijk en de Duin- en Bollenstreek gemeenten (Hillegom, Lisse, Teylingen en Katwijk)⁴⁷. Hierdoor worden toekomstige woningen bewoond door internationale werknemers die in onze gemeente of de subregio hoofdzakelijk voor hun werk moeten verblijven. Daarnaast zorgen wij dat internationale werknemers niet te ver van hun werk wonen en wordt de reisafstand gunstiger. Bovendien verminderen wij het aantal verkeersbewegingen.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij nemen de regel economische binding op in ons toetsingskader voor nieuwe huisvestingsinitiatieven: wij leggen de regel van economische binding vast in een beleidsregel "toetsingskader huisvestingsinitiatieven Noordwijk", die wij laten vaststellen door het college van B&W (zie bijlage 2 voor het toetsingskader). Initiatiefnemers moeten bij de aanvraag Omgevingsvergunning aantonen hoe zij bij nieuwe huisvestingsinitiatieven de economische binding van hun internationale werknemers invullen en borgen op de lange termijn.

Beleidsdoel 4: wij faciliteren nieuwe huisvestingsinitiatieven waarbij internationale werknemers die nu in Noordwijk wonen waar dat niet mag, gehuisvest gaan worden op nieuwe locaties waar dat wel mag

De gemeente denkt actief mee met initiatiefnemers die in de toekomst logiesgewijze, tijdelijke huisvesting (op het terrein van de werkgever) willen realiseren voor internationale werknemers. En die in ruil daarvoor bereid zijn om medewerking te verlenen aan het opheffen van zoveel mogelijk onvergunde, reguliere (verkamerde) eengezinswoningen. Deze onvergunde woningen dienen terug te komen op de lokale woningmarkt en worden hierdoor weer beschikbaar voor andere woningzoekenden. De bed-voor-bed regeling kan de druk op de bestaande woningvoorraad verlichten. De bed-voor-bed regeling gaat uit van de regel dat initiatiefnemers die een locatie willen realiseren vanaf 50 logiesplekken, 1 reguliere onvergunde woning teruggeven aan de woningmarkt per 6 te realiseren logiesplekken ⁴⁸. We passen bed-voor-bed op de lange termijn toe bij alle nieuwe locaties, ook die met minder dan 50 bedden.

Internationale werknemers worden uitsluitend op de nieuwe locaties gehuisvest en er komen niet te wonen in de vrijgespeelde woningen. Internationale werknemers van de onvergunde, opgeheven locaties worden verplaatst naar de nieuwe locaties. Internationale werknemers die nu al in vergunde locaties verblijven, kunnen daar blijven wonen voor zover in lijn met het geldend beleid en tellen niet mee voor de bed-voor-bed regeling.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij nemen de bed-voor-bed regeling op in ons toetsingskader voor nieuwe huisvestingsinitiatieven: de beleidsregel “toetsingskader huisvestingsinitiatieven Noordwijk” (zie bijlage 2) laten wij vaststellen door het college van B&W (streefdatum 1 januari 2026)⁴⁹. Hiermee geven wij uitvoering aan het amendement dat bij de startnotitie is aangenomen om onder andere de bed-voor-bed regeling strikt uit te voeren met een inspanningsverplichting.
- Wij passen voor bestaande onvergunde locaties maatwerk toe ⁵⁰ : wij gaan het gesprek aan met initiatiefnemers, waarbij wij verwachten dat zij actief zelf de gemeente benaderen om binnen 3 jaar na ingangsdatum van de beleidsregel een alternatieve, geschikte locatie te realiseren waar de bed-voor-bed regeling kan worden toegepast. Vanuit de gemeente gaan wij ons inzetten om bij nieuwe, kansrijke potentiële locaties te kijken naar wat wel kan en de mogelijkheden om medewerking te verlenen in de vorm van een positieve grondhouding.
- Initiatiefnemers moeten bij de aanvraag Omgevingsvergunning aantonen, indien er sprake is van onvergunde woningen in hun bezit, hoe zij bij nieuwe huisvestingsinitiatieven de bed-voor-bed regeling gaan invullen en borgen op de lange termijn.

Als initiatiefnemers bedrijven zijn die zich in Noordwijk hebben gevestigd en voor het eerst met internationale werknemers gaan werken en daarvoor huisvesting willen gaan realiseren, geldt de bed-voor-bed regeling niet en nemen wij eerst een economische toets af middels de effectenrapportage (zie actielijn 4). Wanneer initiatiefnemers bedrijven zijn die zich willen uitbreiden omdat hun bedrijf groeit en ook aan de bed-voor-bed regeling kunnen voldoen, bepaalt de gemeente eerst middels de effectenrapportage samen met de initiatiefnemers of er voldoende mogelijkheden zijn om de internationale werknemers te kunnen huisvesten.

Bij onvergunde bestaande locaties die de gemeente zelf op het spoor komt door controles en waar blijkt dat er sprake is van niet-naleving van de registratieverplichting, overtreding van de regels uit de verhuurverordening, acuut gevaar voor de bewoners en signalen van ondermijning, wordt direct handhavend opgetreden in lijn met het geldend beleid en geldt de bed-voor-bed regeling niet.

- Het College stelt zich direct na vaststelling actief open voor constructieve voorstellen en inbreng van huisvesters, uitzendorganisaties en andere betrokken partners bij het ontwikkelen van tijdelijke of permanente huisvestingslocaties voor internationale werknemers. Daarbij wordt nadrukkelijk oog gehouden voor draagvlak, spreiding en de regionale economische noodzaak. Hiermee wordt voorkomen dat regulering leidt tot afbouw van niet vergunde bedden zonder alternatief. Een korte toelichting: Samenwerking met marktpartijen wordt erkend als voorwaarde voor een succesvolle realisatie van huisvestingslocaties.

Beleidsdoel 5: op pilotlocaties is er indien mogelijk incidenteel ruimte voor logiesgewijze huisvesting van spoedzoekers

Met de provincie Zuid-Holland is verkend of er bij de pilotlocaties ruimte is voor het huisvesten van 20% andere doelgroepen. Dit in het kader van de uitvoeringsagenda⁵¹.

De provincie Zuid-Holland ziet alleen mogelijkheden voor het incidenteel huisvesten van spoedzoekers op de pilotlocaties, voor de duur van maximaal 6 maanden (logiesgewijze huisvesting). Andere doelgroepen zoals statushouders en jongeren zijn uitgesloten van de pilotlocaties, omdat deze vallen onder de bestemming “wonen”. Het provinciaal beleid staat de huisvesting van andere doelgroepen dan spoedzoekers bij de pilotlocaties niet toe

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Onderzoek gecombineerde huisvesting: met de provincie Zuid-Holland gaan wij verder uitwerken wat de mogelijkheden zijn voor incidentele huisvesting van spoedzoekers op de pilotlocaties. Hiermee doen wij het maximaal mogelijke om uitvoering te geven aan het genoemde amendement, om bij huisvestingsinitiatieven van internationale werknemers voldoende aandacht te hebben voor het huisvesten van andere doelgroepen⁵².

Actielijn 4: bedrijvigheid en benodigde huisvesting in beeld

Beleidsdoel 6: wij maken de gevolgen inzichtelijk van bedrijvigheid voor de benodigde huisvesting en de omgeving

Bedrijven die met internationale werknemers werken dragen bij aan de economie van onze gemeente.

Zij zorgen voor voldoende werkgelegenheid in Noordwijk. De gemeente gaat vanuit het vestigingsbeleid over de wenselijkheid van het toelaten van bedrijven die zich hier vestigen of uitbreiden. Wij verwachten dat alle bestaande bedrijven die veel met internationale werknemers werken en bedrijven die plannen hebben om zich in onze gemeente te vestigen of uit te breiden, zich opstellen als goede werkgevers.

Wij zien het als een verantwoordelijkheid van bedrijven om hun huisvestingsopgave in beeld te hebben en daarover vroegtijdig met de gemeente in gesprek te gaan. We krijgen hierdoor inzicht in de huisvestingsbehoefte van bedrijven en daarmee maken wij keuzes op haalbaarheid welke bedrijven we in Noordwijk laten vestigen, uitbreiden of weren. Hiermee creëren wij in Noordwijk een betere balans tussen de werkgelegenheid waar de bedrijven voor zorgen, de beschikbare huisvesting en de aanwezige sociale voorzieningen.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Effectenrapportage: wij gaan bij het opstellen van de Omgevingsvisie 2.0, opnemen dat wij zo vroeg mogelijk in gesprek gaan met bestaande bedrijven en nieuwe bedrijven die veel met internationale werknemers werken over de gevolgen van die bedrijven voor de benodigde huisvesting en de directe omgeving. Hierbij zetten wij het instrument effectenrapportage in als gespreksleidraad tussen de gemeente en bedrijven. Deze rapportage gebruiken wij als een economische toets. We leggen daarbij vast wat de uitbreidings- en vestigingsplannen zijn van bestaande en nieuwe bedrijven die veel met internationale werknemers werken. Daarnaast nemen wij de effectenrapportage als voorwaarde op in het toetsingskader.

Beleidsdoel 7: wij bevorderen innovatie en verduurzaming van de sierteeltsector, om in de toekomst minder afhankelijk te zijn van praktisch geschoolde internationale werknemers

De sierteeltregio streeft naar een toekomst waarin brede welvaart toeneemt en waarin zowel inwoners als bedrijven profiteren van de sierteeltsector⁵³. Als gemeente onderschrijven wij de noodzaak om op de lange termijn de sierteeltsector te stimuleren om te innoveren en te verduurzamen. Dit om in de toekomst de structurele uitdagingen zoals het personeelstekort het hoofd te bieden en de afhankelijkheid van praktisch geschoolde internationale werknemers te kunnen verminderen. Waarbij wij inzetten op een inclusieve en toekomstbestendige arbeidsmarkt met een hechte aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. En het benutten van het lokale arbeidspotentieel, waarbij Noordwijk in de toekomst een aantrekkelijke sierteeltsector kent.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij steunen als gemeente de Human Capital Agenda in de Duin- en Bollenstreek: als gemeente zijn wij actief betrokken bij de invulling, uitvoering en de verdere ontwikkeling van de Human Capital Agenda. Wij geven financiële steun aan de Human Capital Agenda van de coördinerende partijen Greenport Duin- en Bollenstreek en de Economic Board en wij werken ook in Holland-Rijnland verband aan de doelstellingen uit de Human Capital Agenda.

Actielijn 5: informatievoorziening op orde

Beleidsdoel 8: wij bereiken internationale werknemers met informatie over wonen, werken en ondersteuning in Noordwijk

Internationale werknemers wonen en werken in Noordwijk en hebben mogelijk af en toe hulp of zorg nodig, afhankelijk van hoe lang zij in onze gemeente verblijven en of zij plannen hebben om zich definitief te vestigen. Ook kunnen internationale werknemers hulpvragen hebben op verschillende leefgebieden, zoals over hun arbeids- en huurovereenkomst. Kinderen van internationale werknemers kunnen gebruik maken van onderwijs zodra het verblijf in Noordwijk langer duurt. Sommige internationale werknemers kunnen ook de behoefte hebben om taallessen te volgen, zich om te laten scholen of om mee te doen aan het sociale verenigingsleven zoals lid worden van een sportclub of buurtvereniging. Een toegankelijke informatievoorziening is belangrijk voor de internationale werknemers om hun weg te kunnen vinden in het dagelijks leven.



Internationale werknemers zijn ongeacht hun verblijfsduur zelf verantwoordelijk om mee te doen in Noordwijk, net als andere inwoners. Wij vinden eigen verantwoordelijkheid een belangrijk principe. Als gemeente zijn wij dienstverlenend en faciliteren wij dat internationale werknemers de juiste en onafhankelijke informatie ontvangen over wonen, werken en ondersteuning, zodat zij makkelijker kunnen meedoen. Door de informatievoorziening te verbeteren, kunnen wij bijdragen aan de zelfredzaamheid van de internationale werknemers. Wij verwachten van werkgevers hierin een actieve zorgplicht, waarin zij tijdig informatie geven aan internationale werknemers. Wij werken hierin toegankelijk, door de informatie zowel fysiek als digitaal te organiseren. Hiermee bereiken wij internationale werknemers op verschillende manieren met relevante informatie over alle leefgebieden.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij lanceren een digitale informatieapp: wij sluiten aan op een bestaande applicatie die wij up to date houden met onafhankelijke informatie over het inschrijfproces, voorzieningen, evenementen, recreatie, taalonderwijs, verkeersregels en gezondheidszorg in onze gemeente⁵⁴.⁵⁵ Ook bieden wij informatie aan over afval scheiden en belasting betalen. Daarnaast nemen wij informatie op over de landelijke wet- en regelgeving, zoals de Wet Goed Verhuurderschap en de SNF-normen. De informatie in de app bieden wij aan in verschillende talen. Wij gaan hierin samenwerken met maatschappelijke organisaties die met ons informatie kunnen delen over hun aanbod.
- Communicatie en voorlichting digitale informatieapp: wij zullen de internationale werknemers maar ook de uitzendbureaus, werkgevers en huisvesters informeren en voorlichting geven over het gebruik van de applicatie. Hierbij verwachten wij een actieve rol van uitzendbureaus en werkgevers, waarbij zij hun zorgplicht nakomen en internationale werknemers informeren over de digitale informatieapp. Daarnaast gaan wij bij het inschrijfproces de internationale werknemers informeren over de applicatie. Wij gaan de internationale werknemers actief wijzen op hun eigen verantwoordelijkheid als het aankomt op het gebruikmaken van de applicatie en het ophalen van informatie om mee te doen in onze gemeente. Op deze manieren vergroten wij het bereik van de digitale informatie app onder internationale werknemers.
- Wij sluiten aan bij het WIN-punt (Work in NL): De arbeidsmarktregio Holland Rijnland is van plan een WIN-punt te lanceren. In andere regio's zijn er positieve ervaringen met het informatiepunt, waar internationale werknemers terecht kunnen voor ondersteuning bij wonen, werken en welzijn⁵⁶.⁵⁷ Als gemeente Noordwijk zullen wij aansluiten op het WIN-punt van Holland Rijnland. Wij gaan de samenwerking met dit WIN-punt verkennen.
- Communicatie en voorlichting WIN-punt: wij zullen de internationale werknemers maar ook uitzendbureaus en bedrijven informeren en voorlichting geven over het WIN-punt.

Actielijn 6: toegang tot een relevant aanbod van ondersteuning

Beleidsdoel 9: we verbeteren de toegang tot ondersteuning voor internationale werknemers en zorgen voor een relevant aanbod dat aansluit op de behoeften van de doelgroep

Een goede fysieke en digitale informatievoorziening is belangrijk, maar ook toegang tot de beschikbare ondersteuning en een relevant ondersteuningsaanbod dat aansluit op de behoeften van de internationale werknemers is van belang om te zorgen dat deze doelgroep meedoet in Noordwijk. Wij vinden het belangrijk dat de ondersteuning toegankelijk is, deze aansluit op wat de internationale werknemers wensen en dat de doelgroep er gebruik van maakt. Er is een belangrijke rol weggelegd voor maatschappelijke organisaties om dit samen met de gemeente te gaan doen.

Dit is onderdeel van de bredere, nog te ontwikkelen aanpak waar de gemeente mee bezig is voor nieuwkomers (Oekraïense ontheemden, internationale werknemers, statushouders en asielzoekers), in samenhang met de behoeften ten aanzien van gezondheidszorg, onderwijs en welzijnsvoorzieningen ⁵⁸.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij gaan als onderdeel van de brede aanpak voor nieuwkomers in gesprek met maatschappelijke organisatie om de kansen, knelpunten en randvoorwaarden te verkennen op het gebied van gezondheidszorg, onderwijs en welzijnsvoorzieningen. Wij zullen hierbij ook werkgevers en uitzendbureaus betrekken, zodat ook zij mogelijk een bijdrage kunnen gaan leveren aan het ondersteunen van de internationale werknemers.
- Wij gaan daarnaast met maatschappelijke organisaties in Noordwijk samenwerken in het creëren van een relevant ondersteuningsaanbod voor internationale werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan onder andere wijk-bijeenkomsten, buurtambassadeurs, cafés voor taallessen, het opzetten van een netwerk van sleutelpersonen, activiteiten gericht op ontmoeting met andere inwoners uit Noordwijk en begeleiding op de woning- en arbeidsmarkt.

Actielijn 7: participatie en draagvlak van de omgeving

Beleidsdoel 10: wij faciliteren inwonersparticipatie bij de uitvoering en verdere ontwikkeling van het beleid

Zoals aangegeven in paragraaf 1.5 (participatie) vindt onze gemeente het belangrijk dat iedere inwoner gehoord wordt en betrokken raakt bij het beleid rondom internationale werknemers. Daarom is structurele inwonersparticipatie gewenst om draagvlak voor het beleid te behouden en te versterken. Inwonersparticipatie kan ook leiden tot meer betrokkenheid en positieve beeldvorming van internationale werknemers. Daarom hebben wij aandacht voor structurele inwonersparticipatie bij de uitvoering en de verdere ontwikkeling van het beleid.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Inwoners enquête nieuwkomers: wij nemen periodiek een vragenlijst af onder inwoners op Samen Noordwijk, om te peilen wat de houding is ten opzichte van de internationale werknemers in Noordwijk. Hiermee krijgen wij inzichtelijk of het draagvlak voor deze doelgroep onder inwoners gelijk is gebleven of gestegen.
- Wij organiseren periodiek een klankbordgroep met inwoners: die via de inwonersenquête hebben meegegeven graag verder betrokken te willen worden. We raadplegen deze inwoners waarbij we hen met de gemeente laten meedenken over de uitvoering van de acties en de verdere ontwikkeling van het toekomstige beleid.

- Het College faciliteert een periodiek uitvoeringsoverleg met huisvesters, uitzendorganisaties en andere betrokken partners. In dit overleg worden knelpunten, praktijkervaringen en signalen uit de uitvoering besproken met het oog op tijdige bijsturing van beleid, verbetering van samenwerking en versterking van de uitvoerbaarheid. Het overleg wordt minimaal eenmaal per jaar georganiseerd en kan dienen als input voor de beleidsmatige evaluatie in 2027.

Een korte toelichting: Door het instellen van een structureel uitvoeringsoverleg worden signalen uit de praktijk tijdig opgehaald en benut voor de verbetering van beleid. Dit versterkt het wederzijds vertrouwen tussen overheid en uitvoerende partijen en bevordert een gezamenlijk eigenaarschap van de uitvoering.



Beleidsdoel 11: er is onder inwoners draagvlak en acceptatie voor internationale werknemers en hun huisvesting

Initiatiefnemers die nieuwe huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers willen realiseren, zijn primair verantwoordelijk voor het organiseren van het participatieproces. Als gemeente zijn wij de verbindende schakel tussen inwoners die willen meedenken over de mogelijke locaties en de initiatiefnemers. Wij vinden dat inwoners moeten kunnen meedenken en meepraten over de komst van internationale werknemers in hun directe leefomgeving. Nieuwe huisvesting kan namelijk gevolgen hebben voor de ervaren leefbaarheid. Wij faciliteren participatie door als gemeente de inwoners tijdig te informeren, te raadplegen en aan tafel te krijgen met de initiatiefnemers die huisvesting willen realiseren. Op deze manier wil onze gemeente het draagvlak en de acceptatie van de omgeving en inwoners van Noordwijk bij nieuwe huisvestingsinitiatieven blijvend vergroten.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Wij betrekken inwoners bij de participatie van huisvestingsinitiatieven: inwoners die in beeld zijn vanuit de inwonersenquete of lid zijn van Samen Noordwijk, krijgen de gelegenheid om ideeën voor te dragen over locaties die bij initiatiefnemers in beeld zijn voor de huisvesting van arbeidsmigranten. Inwoners kunnen dan meedenken over onder andere de integratie van de internationale werknemers, het beheer van de locatie en de sociale en verkeersveiligheid.

- Wij nemen participatie, draagvlak en acceptatie op in ons toetsingskader voor nieuwe huisvestingsinitiatieven: wij leggen dit vast in een beleidsregel "toetsingskader huisvestingsinitiatieven Noordwijk", die wij laten vaststellen door het college van B&W. Initiatiefnemers moeten bij de aanvraag Omgevingsvergunning aantonen hoe zij bij nieuwe huisvestingsinitiatieven de participatie hebben georganiseerd en aan kunnen tonen dat zij zich voldoende hebben ingespannen om te zorgen dat er draagvlak en acceptatie is voor het initiatief. Wij gaan de initiatiefnemers ondersteunen in het participatieproces.



Actielijn 8: regionaal samenwerken aan gezamenlijke opgaven

Beleidsdoel 12: wij pakken uitdagingen rond arbeidsmigratie naast lokaal ook regionaal aan, door meer samen te werken met de subregio

In paragraaf 1.4 Regiodeal is toegelicht dat de Regiodeal is bedoeld om de structurele samenwerking in de subregio rondom arbeidsmigratie te bevorderen. Arbeidsmigratie en de bijbehorende uitdagingen houdt niet op bij onze gemeentegrens. In de subregio (Hillegom, Lisse, Teylingen en Katwijk) is er het voornemen om meer samen te werken. Wij onderschrijven het belang van een regionale samenwerking bij het uitvoeren van de acties van het nieuwe beleid (zoals het invoeren van het vergunningsstelsel). We pakken onze eigen uitdagingen aan, zoals beschreven in paragraaf 1.2. Daarnaast zoeken wij de samenwerking op met de subregio de komende jaren. Hierdoor bevorderen wij dat het toekomstig beleid van de subregio waar mogelijk aansluit op de beleidsdoelstellingen en acties van Noordwijk.

Een van de uitdagingen in de subregio is (dreigende) dak- en thuisloosheid onder internationale werknemers. Dak- en thuisloosheid vinden wij onwenselijk in onze gemeente. Om de kwetsbare positie van internationale werknemers te beschermen, is het van belang om subregionaal samen te werken rondom het organiseren van passende en structurele maatschappelijke opvang voor internationale werknemers.

Wat gaan wij daarvoor doen?

- Actieve betrokkenheid bij de regiodeal: wij gaan ons inzetten voor de uitvoering en de verdere ontwikkeling van de Regiodeal. We gaan hiervoor aansluiten bij de Regiodeal overleggen die georganiseerd worden door de coördinerende partij Holland Rijnland.
- De subregio samenwerking op het lokaal beleid versterken: wij gaan kennis, ervaringen en best practices van het nieuwe arbeidsmigratiebeleid van onze gemeente delen en uitwisselen met de subregio. Wij gaan hiervoor structureel overleg organiseren met de subregio.
- Onderzoek doen naar mogelijkheden structurele maatschappelijke opvang: Holland Rijnland komt met een Plan van Aanpak om in de Duin- en Bollenstreek gemeenten structurele ondersteuning en maatschappelijke opvang te organiseren voor dak- en thuisloze internationale werknemers. Wij gaan op basis van het Plan van Aanpak van Holland Rijnland onderzoek doen naar de mogelijkheden om in onze gemeente voor de internationale werknemers in de toekomst structurele ondersteuning en maatschappelijke opvang te organiseren ⁵⁹. Naast het creëren van daklozenopvang voor internationale werknemers maken we ook afspraken met werkgevers over wat zij kunnen bijdragen in de opvang bij en preventie van dakloosheid, o.a. door betere screening/selectie voor de komst naar Nederland, repatriëring, huisvesting niet beëindigen bij ziekte e.d.

Uitvoering en financiën

Om het beleid gedegen uit te kunnen voeren, is er een meerjarig uitvoeringsagenda opgesteld (zie bijlage 1). Via de perspectiefnota stellen wij structureel budget beschikbaar voor de uitvoering van de acties van het beleidsplan. Een overzicht van het budget is weergegeven op pagina 40. Hieronder volgt een toelichting op het budget.

- Voor het ontwikkelen, opzetten en onderhouden van het registratiesysteem en de groepsgewijze inschrijving is jaarlijks €60.000 nodig. Hierin is meegenomen: de kosten van de communicatie en voorlichting, actualisatie van de cijfers, de samenwerking met SNF en RvIG en het onderzoek naar een quotum meegenomen (actielijn 1);
- De kosten voor het vergunningenstelsel gaan wij dekken door middel van leges. Het voorstel voor het heffen van leges nemen wij mee in de aanpassing van de legesverordening. Binnen deze kostenpost is het volgende meegenomen: de kosten voor formatie rondom controle en handhaving, kosten voor de ontwikkeling van het stelsel, communicatie en voorlichting en de invoering van de verhuurverordening. Hierbij houden wij rekening met een mogelijke toename in complexe en tijdrovende vergunningsaanvragen en toename in bezwaar-/beroepzaken. Dit vraagt mogelijk meer capaciteit en ondersteuning (actielijn 2);
- De kosten voor het verbeteren van de informatievoorziening betreft de inrichting van een applicatie waarmee wij internationale werknemers kunnen informeren over wonen, werken en ondersteuning in Noordwijk. Binnen het bedrag is er ook rekening gehouden met de kosten voor het onderhouden van de applicatie en voor het bijhouden daarvan met up-to-date informatie. Daarnaast sluiten wij aan op het regionale Work in NL punt (WIN) (actielijn 5) en organiseren wij de samenwerking met welzijnspartijen om de toegang tot en het relevante aanbod van ondersteuning te verbeteren (actielijn 6);
- De post 'Overige uitgaven' betreft de kosten voor de uitvoering van actielijn 3 (het toetsen van huisvestingsinitiatieven aan de lokale voorwaarden), actielijn 4 (economische toets van bedrijven) en actielijn 7 (participatie van inwoners). Daarnaast zijn kosten voor jaarlijkse monitoring opgenomen in de overige uitgaven;
- De Human Capital Agenda (actielijn 4) zal als onderdeel van hun jaarplan en uitvoeringsprogramma worden uitgevoerd door de Greenport Duin- en Bollensreek en de Economic Board. De gemeente draagt hier net als andere Duin- en Bollengemeenten financieel aan bij.
- De kosten van actielijn 8 (regionale samenwerking) worden gedekt door de middelen van de Regiodeal ⁶⁰.

	2026	2027	2028	2029	2030
Medewerker KCC/ arbeidsmigranten	€ 36.000	€ 36.000	€ 36.000	€ 36.000	€ 36.000
Registratiesysteem (actielijn 1) - Opzetten registratiesysteem en groepsge- wijze inschrijving - Actualisatie - Onderzoek quotum - Samenwerking met SNF en RvLG	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
Wet Goed Verhuurderschap (actielijn 2) - Verhuurverordening en vergunningsstelsel - BIBOB	€ 125.000	€ 128.125	€ 131.328	€ 134.611	€ 137.977
Informatievoorziening en toegang tot onder- steuning (actielijn 5 en 6) - WIN-punt - Informatie app - Samenwerking met maatschappelijke orga- nismen	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000	€ 45.000
Overige uitgaven (actielijn 3, 4 & 7) - Toetsen lokale voorwaarden - Economische toets bedrijven - Participatie van inwoners	€ 20.000	€ 20.500	€ 21.013	€ 21.538	€ 22.076
Totaal	€ 286.000	€ 289.625	€ 293.341	€ 297.149	€ 301.053

Monitoring en evaluatie

Monitoring

Een goede monitoring van het beleidsplan internationale werknemers is belangrijk om de inhoud actueel te houden. Wij zullen de gemeenteraad op de hoogte houden van de ontwikkelingen voortkomend uit het beleidsplan, door jaarlijks een raadsinformatiebrief toe te sturen met daarin de volgende zaken (zie tabel op de volgende pagina):

Evaluatie

Het beleidsplan is opgesteld voor de periode vanaf 2026 tot en met 2030. Een volledige beleidscyclus betekent ook dat wij als gemeente het beleid moeten evalueren. Het voorstel is om iedere 2 jaar het beleid te evalueren en de gemeenteraad hierover te informeren. Met de uitkomsten gaan wij het beleid mogelijk vernieuwen. Wij nemen daarin de volgende evaluatievragen mee (zie onderstaande tabel). Deze evaluatievragen zijn bedoeld om na te gaan of wij onze doelstellingen zoals gesteld in dit beleidsplan behalen.

In de eerste beleidsmatige evaluatie in 2027 betreft het College (1) een toets op de uitvoerbaarheid en juridische houdbaarheid van de gehanteerde normering in het toetsingskader, (2) een beoordeling van de aansluiting van het toetsingskader op relevante landelijke richtlijnen en (3) een analyse van de werking van de bed-voor-bedregeling in relatie tot behoud van voldoende vergunde bedden. Een korte toelichting: Een gedegen evaluatie voorkomt dat instrumenten zoals normering en de bed-voor-bedregeling onbedoeld leiden tot verlies aan vergunde capaciteit of juridische kwetsbaarheid, zonder daarbij het beleidsdoel ter discussie te stellen.

Jaarlijkse monitor beleid arbeidsmigratie Noordwijk
Aantal inschrijvingen van internationale werknemers in het nachtregister
Aantal in- en uitgeschreven internationale werknemers in de BRP door de groepsgewijze inschrijving
De opbrengsten van het Decisio onderzoek
De opbrengsten van de samenwerking met SNF en RvIG
Een overzicht van de afgegeven verhuurvergunningen voor de huisvesting van internationale werknemers
Uitkomsten van periodieke controles op locaties waar internationale werknemers verblijven
Aantal teruggegeven, onvergunde woningen (bed-voor-bed) en het aantal gerealiseerde logieswoningen
Mate waarin internationale werknemers op nieuwe locaties economische binding hebben met Noordwijk of de Duin- en Bollenstreekgemeenten
De opbrengsten van het onderzoek met de Provincie Zuid-Holland om spoedzoekers te huisvesten op pilotlocaties
Aantal ingediende huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers en de beoordeling door de gemeente hiervan
De opbrengsten van de effectenrapportage bij bestaande en nieuwe bedrijven die met internationale werknemers werken in relatie tot bedrijvigheid en de huisvestingsopgave
De opbrengsten van de Human Capital Agenda
Mate waarin internationale werknemers gebruik maken van de app voor de informatievoorziening
Mate waarin internationale werknemers worden doorverwezen naar het WIN-punt
Mate van participatie van de doelgroep internationale werknemers (voor zover bekend)
Uitkomsten enquête onder inwoners en deelname aan focusgroepen
De opbrengsten van de overleggen in het kader van de subregionale samenwerking

Bijlagen

Bijlage 1. Evaluatievragen beleid arbeidsmigratie Noordwijk

Evaluatievragen beleid arbeidsmigratie Noordwijk
Worden de internationale werknemers op een correcte manier in- en uitgeschreven en ondersteunen werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters dit in voldoende mate?
Wordt het verplichte register consequent door de betrokkenen bijgehouden en werkt het in voldoende mate?
Werkt de groepsgewijze inschrijving in voldoende mate?
Heeft het registratieproces, de actualisatie van het Decisio onderzoek en de samenwerking met SNF en RvIG geleid tot een quotum voor het maximaal aantal internationale werknemers dat in Noordwijk woont en werkt?
Is er sprake van een effectieve en efficiënte controle en handhaving met betrekking tot het nieuwe vergunningsstelsel?
Voldoen de woningen waarvoor een vergunning is verleend nog steeds aan de gestelde voorwaarden van het nieuwe vergunningsstelsel?
Wordt de bed-voor-bed regeling en de regel economische binding voldoende nageleefd door initiatiefnemers van nieuwe huisvesting?
In hoeverre zijn er spoedzoekers gehuisvest bij de pilotlocaties?
In hoeverre hebben de gesprekken met bedrijven die veel met internationale werknemers werken geleid tot inzicht in de bedrijvigheid en de benodigde huisvesting?
In hoeverre heeft de Human Capital Agenda gezorgd voor een beweging richting meer innovatie en verduurzaming bij bedrijven die veel met internationale werknemers werken?
In hoeverre zijn inwoners tevreden over hun betrokkenheid bij het uitgevoerde beleid en de ontwikkeling daarvan?
In hoeverre zijn inwoners meegenomen in de realisatie van nieuwe huisvesting?
In hoeverre zijn de internationale werknemers tevreden over hun woon- en werksituatie? (onderzoek door Open Embassy)
In hoeverre zijn de internationale werknemers tevreden over de informatievoorziening en de toegang tot het aanbod van ondersteuning?
Hebben alle betrokkenen (gemeente, subregio, uitzendbureaus, werkgevers, huisvesters en maatschappelijke organisaties) in voldoende mate bijgedragen aan het realiseren van de lokale doelstellingen? Wat waren hierbij de succes- en faalfactoren?
Hebben de regionale overleggen geleid tot realisatie van gezamenlijke doelstellingen uit de Regiodeal? Wat waren hierbij de succes- en faalfactoren?

Bijlage 2. Uitvoeringsagenda

Beleidsdoelen	Acties	Afdeling	Wanneer?
Actielijn 1: registratie op orde Wij hebben zoveel mogelijk internationale werknemers in beeld	Actualiseren Decisio onderzoek	Asiel & Migratie	Q3 2025 – Q4 2025
	Vorbereiding Opzetten en ontwikkelen van registratiesysteem en groepsgewijze inschrijving	Asiel & Migratie Klantcontactcentrum	Q1 2026
	Implementatie Proces inrichting en voorlichting	Asiel & Migratie Klantcontactcentrum	Q1 2026
	Uitvoering Bijhouden registratie en inschrijfavonden organiseren Controle en handhaving Onderzoek quatum Samenwerking met SNF en RvIG	Asiel & Migratie Klantcontactcentrum Openbare Orde & Veiligheid	Q2 2026 - doorlopend
Actielijn 2: werken met vergunningen Internationale werknemers worden fatsoenlijk gehuisvest	Vorbereiding Verhuurverordening opstellen en vaststellen door de raad (ingangsdatum 1-7-2026)* Leges vaststellen door de raad	Asiel & Migratie Ruimtelijke Ordening Juridische Zaken	Q3 2025 – Q4 2025
	Implementatie Proces inrichting en voorlichting	Asiel & Migratie Klantcontactcentrum	Q3 – Q4 2026
	Uitvoering Behandelen vergunningsaanvragen (1-1-2027) Bibob-onderzoeken Controle en handhaving (1-7-2027)	Asiel & Migratie Ruimtelijke Ordening Openbare Orde & Veiligheid Wonen Klantcontactcentrum	Q1 2027 Q4 2027 - doorlopend
	* onder voorbehoud van impactanalyse. Mocht het niet haalbaar zijn, dan zetten we in op ingangsdatum 1-01-2027.		

Beleidsdoelen	Acties	Afdeling	Wanneer?
Actielijn 3: huisvestingsinitiatieven voldoen aan aanvullende voorwaarden internationale werknemers die in onze gemeente wonen, hebben economische binding met Noordwijk of de Duin- en Bollenstreek gemeenten wij faciliteren nieuwe huisvestingsinitiatieven waarbij internationale werknemers die nu in Noordwijk wonen waar dat niet mag, gehuisvest gaan worden op nieuwe locaties waar dat wel mag op pilotlocaties is er indien mogelijk incidenteel ruimte voor logiesgewijze huisvesting van spoedzoekers	Beleidsregel 'toetsingskader huisvestingsinitiatieven' opstellen en vaststellen door het college van B&W Controle en handhaving Onderzoek met de provincie Zuid-Holland	Asiel & Migratie Ruimtelijke Ordening Wonen Juridische Zaken Ruimtelijke Ordening Wonen Juridische Zaken Asiel & Migratie Wonen	Q3 2025 – Q4 2025 Q1 2027 – doorlopend Q4 2025
Actielijn 4: bedrijvigheid en benodigde huisvestingsopgave in beeld wij maken de gevolgen inzichtelijk van bedrijvigheid voor de benodigde huisvesting wij bevorderen innovatie en verduurzaming van de sierteeltsector, om in de toekomst minder afhankelijk te zijn van praktisch geschoolde internationale werknemers	Voeren gesprekken met nieuwe en bestaande bedrijven Uitvoering Human Capital Agenda	Asiel & Migratie Economie Asiel & Migratie Economie Greenport Duin- en Bollenstreek Economic Board Duin- en Bollenstreek	Q1 2027 - doorlopend

Beleidsdoelen	Acties	Afdeling	Wanneer?
Actielijn 3: huisvestingsinitiatieven voldoen aan aanvullende voorwaarden internationale werknemers die in onze gemeente wonen, hebben economische binding met Noordwijk of de Duin- en Bollenstreek gemeenten wij faciliteren nieuwe huisvestingsinitiatieven waarbij internationale werknemers die nu in Noordwijk wonen waar dat niet mag, gehuisvest gaan worden op nieuwe locaties waar dat wel mag op pilotlocaties is er indien mogelijk incidenteel ruimte voor logiesgewijze huisvesting van spoedzoekers	Beleidsregel 'toetsingskader huisvestingsinitiatieven' opstellen en vaststellen door het college van B&W Controle en handhaving Onderzoek met de provincie Zuid-Holland	Asiel & Migratie Ruimtelijke Ordening Wonen Juridische Zaken Ruimtelijke Ordening Wonen Juridische Zaken Asiel & Migratie Wonen	Q3 2025 – Q4 2025 Q1 2027 – doorlopend Q4 2025
Actielijn 4: bedrijvigheid en benodigde huisvestingsopgave in beeld wij maken de gevolgen inzichtelijk van bedrijvigheid voor de benodigde huisvesting wij bevorderen innovatie en verduurzaming van de sierteeltsector, om in de toekomst minder afhankelijk te zijn van praktisch geschoolde internationale werknemers	Voeren gesprekken met nieuwe en bestaande bedrijven Uitvoering Human Capital Agenda	Asiel & Migratie Economie Asiel & Migratie Economie Greenport Duin- en Bollenstreek Economic Board Duin- en Bollenstreek	Q1 2027 - doorlopend

Beleidsdoelen	Acties	Afdeling	Wanneer?
Actielijn 5: informatievoorziening op orde wij bereiken internationale werknemers met informatie over wonen, werken en ondersteuning in Noordwijk	Vorbereiding Keuze maken soort digitale informatieapp Implementatie Procesinrichting en voorlichting over digitale informatieapp en WIN-punt Invoeren digitale informatieapp Uitvoering Informatie verstrekken over digitale informatieapp Aansluiten bij WIN-punt Informatie verstrekken over WIN-punt	Asiel & Migratie Asiel & Migratie Communicatie Klantcontactcentrum Asiel & Migratie Communicatie Klantcontactcentrum	Q3 2025 – Q4 2025 Q1 2026 Q1 2026 - doorlopend
Actielijn 6 : toegang tot relevant aanbod van ondersteuning wij verbeteren de toegang tot ondersteuning voor internationale werknemers en zorgen voor een relevant aanbod dat aansluit op de behoeften van de doelgroep	Vorbereiding Opzetten samenwerking met welzijnspartijen Implementatie Ontwikkelen ondersteuningsaanbod Uitvoering Informatie verstrekken over ondersteuningsaanbod	Asiel & Migratie Team Maatschappij Maatschappelijke organisaties	Q3 2025 – doorlopend Q1 – Q2 2026
Actielijn 7: participatie en draagvlak van de omgeving wij faciliteren inwonersparticipatie bij de uitvoering en verdere ontwikkeling van het beleid er is onder inwoners draagvlak en acceptatie voor internationale werknemers en hun huisvesting	Afnemen inwoners enquête Organiseren sessies klankbordgroep	Asiel & Migratie Participatie Communicatie	Q2 2026 - doorlopend
Actielijn 8: regionaal samenwerken aan gezamenlijk opgaven wij pakken uitdagingen rond arbeidsmigratie naast lokaal ook regionaal aan, door meer samen te werken met de subregio	Regiodeal: aansluiten bij overleggen Lokaal: structureel overleg organiseren met HLT en Katwijk	Asiel & Migratie	Q3 – Q4 2025 - doorlopend

Bijlage 3. Toetsingskader nieuwe huisvestingsinitiatieven internationale werknemers gemeente Noordwijk

Nieuwe initiatieven voor huisvesting van internationale werknemers in Noordwijk moeten in ieder geval voldoen aan alle onderstaande toetsingscriteria, die wij vastleggen in een beleidsregel. Op basis van deze set criteria en wensen kunnen initiatiefnemers nieuwe locaties aandragen. De gemeentelijke verantwoordelijkheid ligt in het scheppen van kaders waarbinnen de huisvesting kan plaatsvinden en het toezicht houden dat de huisvesting op een deugdelijke en veilige wijze gebeurt.

- Initiatiefnemer heeft vanuit de Verhuurverordening woonruimte internationale werknemers een vergunning;
- Initiatiefnemer die een werkgever of uitzendbureau is, biedt te allen tijde twee zelfstandige contracten aan: één huurcontract (met opzegtermijn van één maand) en één arbeidscontract;
- Initiatiefnemer die een werkgever of uitzendbureau is, kunnen werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken. Een eventuele wens van de werknemer om elders huisvesting te vinden, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie;
- Initiatiefnemer voldoet indien sprake is van Kamerverhuur, Short Stay of logies aan de gestelde eisen vanuit de Verordening Beheer Woningvoorraad, de Short Stay Beleidsregel en de regionale beleidsregel;
- Initiatiefnemer voldoet indien van toepassing aan de gestelde eisen op het gebied van externe veiligheid, milieucirkels, verkeersveiligheid, bereikbaarheid en gezondheid bij de aanvraag Omgevingsvergunning;
- Initiatiefnemer is verplicht om zijn internationale werknemers te registreren in een door de gemeente opgesteld registratiesysteem;
- Initiatiefnemer is vanaf initiatieven met 50 of meer logiesplekken verplicht, indien hij onvergunde woningen in zijn bezit heeft, per 6 nieuw te realiseren logieswoningen 1 onvergunde woning terug te geven aan de lokale woningmarkt. De initiatiefnemer geeft hiervoor garanties/ zekerheidsstelling;
- Initiatiefnemer is verplicht om aan te tonen dat de internationale werknemers die hij wil gaan huisvesten, economische binding hebben met een bedrijf uit Noordwijk of de andere Duin- en Bollenstreek gemeenten (Hillegom, Lisse, Teylingen en Katwijk), waarbij het werk vanaf de huisvestingslocatie op fietsafstand (maximaal 15 kilometer) te bereiken moet zijn;
- Initiatiefnemer, indien het een bedrijf betreft en huisvesting wilt realiseren voor de eigen internationale werknemers, maakt vooraf met de gemeente middels de effectenrapportage inzichtelijk wat de benodigde huisvestingsopgave zal zijn;
- Initiatiefnemer is verplicht om de te realiseren woningen in te richten en te onderhouden volgens hoge kwaliteitsnormen, waarbij het de woningen inricht volgens de SNF+ normen (maximaal 1 persoon per slaapkamer, minimaal 15m² aan gebruiksoppervlakte per persoon en maximaal 4 personen per badkamer en toilet);
- Hoge kwaliteitseisen aan de inrichting van de buitenruimte;
- Initiatiefnemer heeft een plan van aanpak voor intensieve communicatie en participatie met de omgeving, gericht op begrip, draagvlak en acceptatie;
- Het aantal te huisvesten internationale werknemers moet in verhouding staan tot wat de omgeving aankan;

- Initiatiefnemer heeft een beheerplan. Het beheerplan bevat minimaal:
 - De wijze waarop beheer, toezicht en bereikbaarheid wordt georganiseerd;
 - Een meertalig huisreglement inclusief maatregelen, in geval dat (niet uitputtend): bij huurders/gebruikers het gebruik van hard- en/of softdrugs wordt geconstateerd; bij huurders/gebruikers structureel overmatig alcohol gebruik wordt geconstateerd; voertuigen van huurders/gebruikers foutief worden geparkeerd in het openbaar gebied in de directe nabijheid van de huisvestingslocatie; de huurders/gebruikers zwerfafval veroorzaken; de huurders/gebruikers geluidsoverlast veroorzaken;
 - Er wordt voorzien in informatie over het inschrijfproces van de gemeente, de wijze van afvalscheiding, telefoonnummers hulpdiensten en informatievoorziening van de gemeente in het kader van wonen, zorg, onderwijs en integratiemogelijkheden (zorgplicht);
- Voldoende parkeergelegenheid volgens de Nota Parkeernormen;
- Goede ontsluiting van het verkeer en een goede bereikbaarheid voor hulpdiensten;
- De nieuwe locaties krijgen geen woonbestemming.
- We leggen in overeenkomsten vast dat, indien de huisvesting gebonden is aan het al dan niet werken voor een bepaalde werkgever, een huisvester niet meer dan 25% van het verdiende loon aan huur mag rekenen.

Bijlage 4. Samenvattend participatieverslag en reactie gemeente

Inleiding

In Noordwijk speelt de huisvesting van internationale werknemers al langere tijd een belangrijke rol in beleidsdiscussies. Op 19 december 2024 heeft de gemeenteraad van Noordwijk de startnotitie vastgesteld. Vanaf maart tot medio april 2025 heeft participatie plaatsgevonden.

- Tijdens drie thema-avonden 17, 24 en 31 maart 2025 is met betrokken partijen (voornamelijk uitzendbureaus, werkgevers en huisvesters) gesproken over uitdagingen en mogelijke oplossingen voor de ervaren problemen op het gebied van huisvesting, werk, registratie en informatievoorziening van internationale werknemers in Noordwijk (zie 3.1).
- Er is gesproken met de internationale werknemers zelf: hoe ervaren zij werk, wonen, leven en integratie in de Noordwijkse samenleving (zie 3.2).
- Er is een inwonersenquête gehouden, waar vooral gevraagd is naar de houding van Noordwijkers ten opzichte van nieuwkomers, waaronder internationale werknemers (zie 3.3).
- De Adviesraad Sociaal Domein heeft ons een officieel advies gegeven (zie 3.4).
- Er wordt gesproken met verschillende welzijnsorganisaties over ondersteuning en integratie van internationale werknemers (zie 3.5).

Thematafels werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters (25 – 30 partijen)

Uit de gesprekken met deze groep kwam naar voren dat internationale werknemers onmisbaar zijn in sectoren zoals de agrarische sector, logistiek, horeca en zorg. Werkgevers kampen met personeelstekorten, en zonder goede woonvoorzieningen wordt het steeds moeilijker om internationale werknemers aan te trekken en te behouden. Zij geven aan dat de vraag naar arbeidsmigranten blijft groeien, zowel voor laaggeschoold werk als voor technische en zorgfuncties. Dat goede huisvesting cruciaal is voor een aantrekkelijk vestigingsklimaat. Dat de komst van kenniswerkers niet ten koste mag gaan van praktisch geschoolde werkers, aangezien beide groepen nodig blijven.

Beter deze als een geheel te beschouwen. Ook moet het bewonersperspectief meegenomen worden: draagvlak onder de bevolking is nodig. En dat actuele cijfers nodig zijn om betere aannames en voorspellingen te kunnen doen voor de toekomst. Tijdens de drie avonden is een aantal middelen besproken die er voor moeten zorgen om de groei van arbeidsmigratie te kunnen beheersen.

Effectenrapportage als beleidsinstrument

De gemeente introduceerde de effectenrapportage als een middel om de groei van arbeidsmigratie beheersbaar te houden. Dit rapportage-instrument brengt in kaart wat de impact is van nieuwe bedrijvigheid op het aantal benodigde bedden voor internationale werknemers. Veel partijen zien de effectenrapportage als een nuttig instrument om bedrijven te toetsen zodat de huisvestingsopgave van internationale werknemers tijdelijk in beeld wordt gebracht en daarmee te kunnen sturen richting de toekomst. Mits het niet bij papieren afspraken blijft. Wel zijn er enkele aandachtspunten:

Belangrijke aandachtspunten

- De rapportage mag niet alleen voor nieuwe bedrijven gelden, maar moet ook huidige situaties meenemen waarbij er al met veel arbeidsmigranten wordt gewerkt.
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij met bestaande bedrijven die veel met internationale werknemers werken in gesprek gaan om hun bedrijvigheid in relatie tot de benodigde huisvesting in beeld te krijgen (zie paragraaf 3.4).
- Werkgevers vrezen dat ze verplicht worden om huisvesting te regelen, terwijl dit een gemeenschappelijk probleem is.
Reactie gemeente: wij zien de realisatie van huisvesting als een verantwoordelijkheid van werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters. Als gemeente geven wij partijen de ruimte om initiatieven voor te dragen die voldoen aan de verhuurvergunning (zie paragraaf 3.2) en het toetsingskader (zie bijlage 2). Op deze manier pakken wij het huisvestingsvraagstuk in gezamenlijkheid aan.

- Regionale samenwerking is essentieel: huisvestingsproblematiek houdt niet op bij de gemeentegrens.
Reactie gemeente: wij hebben gemeenten in de Duin- en Bollenstreek gesproken en wij erkennen dat het huisvestingsvraagstuk ook daar een uitdaging is. Daarom hebben wij actielijn 8 toegevoegd, waarin wij in de uitvoering van het beleid de komende jaren meer gaan samenwerken met de subregio (zie paragraaf 3.7).
- Draagvlak creëren door een eenheid te vormen: belangen zorgvuldig afwegen tussen bewoners, migranten en werkgevers.
Reactie gemeente: wij erkennen dat draagvlak voor het beleid belangrijk is om de doelstellingen zoals geformuleerd in dit beleidsplan te kunnen realiseren met elkaar. Daarom hebben wij in actielijn 7 aangegeven dat dat wij inwoners structureel gaan betrekken bij de uitvoering van het beleid (zie paragraaf 3.7). Daarnaast zullen wij in de evaluatie van het beleid Open Embassy onderzoek laten uitvoeren naar ervaringen van internationale werknemers om na te gaan, in hoeverre het beleid heeft geleid tot een verbetering in hun leefsituatie (zie hoofdstuk 5). En wij geven werkgevers de ruimte om met huisvestingsinitiatieven voor hun eigen personeel te komen, om tegemoet te komen aan de toegenomen vraag naar internationale werknemers in de diverse sectoren (zie paragraaf 3.3).

Nieuw vergunningsstelsel vanuit de Wet Goed Verhuurderschap

De gemeente introduceerde een aantal voorwaarden waaraan verhuurders van woonruimten moeten voldoen om te kunnen verhuren aan arbeidsmigranten.

Belangrijke aandachtspunten

- Het duurt vaak ruim acht jaar voordat nieuwe huisvesting gerealiseerd is, daarom bij de bed-voor-bed regeling rekening houden met een overgangperiode die in lijn is met de termijnen voor realisatie huisvesting.
Reactie gemeente: door de verschillende noodzakelijke procedures (zoals de benodigde onderzoeken voor de aanvraag Omgevingsvergunning), kan het inderdaad langer duren voordat er een locatie gerealiseerd is. Wij begrijpen dat initiatiefnemers tijd nodig hebben om aan de eisen van het vergunningsstelsel en de bed-voor-bed regeling te voldoen. Daarom hebben wij opgenomen dat wij graag met welwillende partijen in contact komen om in gesprek te gaan over bestaande en nieuwe initiatieven en te beoordelen in hoeverre de locaties voldoen. Waarbij wij ons gaan inzetten om bij nieuwe, kansrijke potentiële locaties te kijken naar wat wel kan en de mogelijkheden om medewerking te verlenen in de vorm van een positieve grondhouding. Op het moment van openbaarmaking van het beleidsplan (peildatum 17-07-2025) gaan wij alvast in gesprek met initiatiefnemers van bestaande onvergunde locaties, om een zorgvuldige afweging te kunnen maken in hoeverre het kansrijk is dat de betreffende initiatiefnemers een alternatieve locatie kunnen realiseren en daarbij kunnen gaan voldoen aan de voorwaarden van het toetsingskader dat via een beleidsregel per 1-01-2026 zal ingaan. Bij de bed-voor-bed regeling is opgenomen dat wij welwillende initiatiefnemers 3 jaar de tijd geven na de voorgenomen ingangsdatum van de beleidsregel toetsingskader huisvestingsinitiatieven op 1 januari 2026, een alternatieve locatie te realiseren.

- Als na 1 januari 2029 geen alternatieve locatie is gerealiseerd, dan gaat de gemeente handhaven op de onvergunde locatie (zie paragraaf 3.3). Ook is opgenomen dat wij een overgangstermijn hanteren voor het vergunningsstelsel, waarbij wij initiatiefnemers bij de voorgenomen ingangsdatum van de verhuurverordening op 1 juli 2026, 1 jaar de tijd geven om te voldoen aan de eisen van het vergunningsstelsel. Vanaf 1 januari 2027 nemen wij vergunningsaanvragen in behandeling en vanaf 1 juli 2027 gaan wij actief handhaven op het vergunningsstelsel (zie paragraaf 3.2).
- Reeds ingeleverde bedden (door handhaving) kunnen niet meer ingeleverd worden voor de bed-voor-bed regeling. Deze handhavingsactie heeft vooral 'de goeden' onder ons getroffen en voelt als oneerlijk beleid. Komt er een compensatieregeling?

Reactie gemeente: in het verleden is er gecontroleerd en gehandhaafd bij locaties verband houdend met de bestaande regels. Hierdoor hebben eigenaren van huisvestingslocaties mogelijk woningen moeten inleveren. Wij hebben opgenomen dat wij de controles en de handhaving op het bestaand beleid continueren (zie paragraaf 3.2). Hierdoor komt geen compensatieregeling. Wel staan wij open om met partijen in gesprek te gaan die graag invulling willen geven aan de bed-voor-bed regeling door een locatie voor te stellen die mogelijk wel voldoet. Hierbij gaan wij een overgangstermijn hanteren (zie eerder antwoord) Hiermee kunnen wij mogelijk tegemoetkomen aan de huisvestingsvraag van partijen die huisvesting nodig hebben voor internationale werknemers (zie paragraaf 3.3).

- Er moet een duidelijk onderscheid komen tussen tijdelijke huisvesting (short stay) en permanente huisvesting (long stay).
Reactie gemeente: in dit beleidsplan maken wij een onderscheid tussen kort verblijvers (short stay), lang verblijvers (mid stay) en vestigers (long stay) (zie paragraaf 1.1). De groep internationale werknemers die zich permanent willen vestigen, zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt en vallen niet onder Short Stay, Kamerverhuur of logiesgewijze huisvesting.
- Short stay en huurbescherming kunnen voor conflicten zorgen in de toekomst. Juridisch borgen.
Reactie gemeente: in de beleidsregel Short stay mag een internationale werknemer maximaal 6 maanden verblijven in een woning (zie hoofdstuk 2). De wet op de vaste huurcontracten schrijft voor dat verschillende doelgroepen recht hebben op een vaste huurovereenkomst, behalve studenten bijvoorbeeld. Internationale werknemers zijn niet uitgezonderd van deze wet. De Tweede Kamer heeft een versoepeling van de wet voorgesteld, zodat bepaalde doelgroepen zoals internationale werknemers een tijdelijk huurcontract kunnen krijgen. Initiatiefnemers van huisvesting hebben in afwachting van het doelgroepencontract de mogelijkheid om voor internationale werknemers die tijdelijke werkzaamheden in Noordwijk verrichten, daarvoor huisvesting nodig hebben en hun hoofdverblijf elders in het buitenland hebben, een contract op te stellen naar aard van korte duur⁶¹.
- Wij gaan initiatiefnemers tijdens een aanvraag voor huisvesting wijzen op deze mogelijkheid. Het is aan de initiatiefnemers om te borgen dat de huurcontracten tijdelijk van aard zijn en in lijn met de wet.
- Neem verplicht op dat iedereen zich moet houden aan de SNF normen. Eerst de basis op orde.
Reactie gemeente: wij hebben in de voorwaarden van de verhuurvergunning opgenomen dat zowel bestaande als nieuwe verhuurders de locaties moeten laten voldoen aan de SNF-normen (zie paragraaf 3.2).
- De plus op de SNF normen nu niet doen. Eerst de basis op orde en zorgen dat dit gaat werken.
Reactie gemeente: wij hebben in de voorwaarden van de verhuurvergunning opgenomen dat alleen verhuurders van nieuwe en onvergunde locaties moeten voldoen aan de SNF+ normen (zie paragraaf 3.2).
- Woon-werk afstand zo minimaal mogelijk. Maar is dat juridisch haalbaar en creëren we zo geen ongelijkheid? Voor Nederlanders is er geen maximumeis aan de woon-werk afstand. Reactie gemeente: wij gingen in de startnotitie uit van de regel maximale woon-werkafstand bij zowel nieuwe als bestaande initiatieven. Bij voortschrijdend inzicht hebben wij de regel omgebogen naar dat internationale werknemers die gehuisvest gaan worden op nieuwe locaties, economische binding moeten hebben met Noordwijk en de Duin- en Bollenstreek gemeenten.

- Deze hernieuwde regel hebben wij opgenomen als voorwaarde (zie paragraaf 3.4). Om te zorgen dat de nieuwe locaties bewoond worden door internationale werknemers die bijdragen aan de lokale economie en van de subregio. De initiatiefnemers tonen dit aan bij de aanvraag Omgevingsvergunning. Door op te nemen in het toetsingskader die wij gaan vastleggen in een beleidsregel, kunnen wij dit juridisch borgen. De gemeente Tiel heeft een soortgelijke voorwaarde opgenomen in haar beleidskader ⁶².

Kansen

- Snellere en eenvoudigere besluitvorming en een efficiënter vergunningstraject.
- Langdurige en resultaatgerichte samenwerking tussen werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters, woningcorporaties en de gemeente.
- Inspiratie halen uit succesvolle huisvestingsmodellen in andere gemeenten (bijvoorbeeld Hollands Kroon).
- Slimme spreiding van huisvesting en mix van doelgroepen (arbeidsmigranten, starters, jongeren, spoedzoekers) om draagvlak te vergroten.

Ondanks deze aandachtspunten zien partijen potentie en kansen in de voorstellen mits duidelijk en concreet uitgewerkt en geldend voor iedereen! De grootste bottle neck blijft het aantal beschikbare woningen. Waar kan gebouwd worden?

Verplichte registratie van arbeidsmigranten

Tijdens de sessie van 31 maart werd uitgebreid gesproken over verplichte registratie van internationale werknemers. Dit is een belangrijk punt, omdat het bijdraagt aan beter beleid en meer inzicht in de daadwerkelijke behoefte aan huisvesting.

Belangrijke aandachtspunten

- Zorg voor een makkelijke manier van registratie waardoor de drempel om in en uit te schrijven lager wordt voor de internationale werknemers. Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat de internationale werknemers zich kunnen laten inschrijven door hun werkgever, door groepsgewijze inschrijfavonden te organiseren waar internationale werknemers samen met hun werkgever naar de gemeente gaan (zie paragraaf 3.1).
- Registratie wordt soms ontmoedigd door (mala-fide) werkgevers of uitzendbureaus, omdat een ongeregistreerde status bepaalde administratieve lasten of belastingen voorkomt. Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij iedere werkgever, uitzendbureau of huisvester actief gaan informeren over het registratieproces. Daarnaast hebben wij opgenomen dat deze partijen op basis van wettelijke bepalingen verplicht zijn om verblijfsgegevens te verstrekken aan de gemeente bij een verblijf van korter dan 4 maanden. Als partijen niet medewerken aan het registreren van internationale werknemers, dan gaan wij controles uitvoeren bij adressen en indien nodig gaan wij over tot handhaven (zie paragraaf 3.1).

- **Verplichte registratie niet koppelen aan toeristenbelasting.**
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij het verplichte nachtregister zien wij als een instrument om een beter beeld te krijgen van de aantallen internationale werknemers, zodat wij bij eventuele calamiteiten en misstanden kunnen handhaven. Het verplichte nachtregister is bedoeld voor het doorgeven van verblijven korter dan 4 maanden. Het innen van toeristenbelasting is niet het doel van het nachtregister, maar zal wel in het digitaal nachtregister geïntegreerd worden als een manier om het heffen van toeristenbelasting te vergemakkelijken. De gemeente Noordwijk int al toeristenbelasting voor ieder verblijf van korter dan 4 maanden, dit kunnen toeristen zijn maar ook internationale werknemers⁶³. Partijen die internationale werknemers langer dan 4 maanden willen laten verblijven in onze gemeente, kunnen dit doorgeven middels groepsgewijze inschrijvingen in de BRP (zie paragraaf 3.1). Wanneer zij dit doen, vervalt ook de toeristenbelasting die zij betalen voor een verblijf van korter dan 4 maanden.
- **Zorg voor een model dat regionaal of op provinciaal niveau ingevoerd wordt.**
Reactie gemeente: wij erkennen het belang van regionale samenwerking rondom registratie. Daarom hebben wij actielijn 8 toegevoegd, waarin wij in de uitvoering van het beleid de komende jaren meer gaan samenwerken met de subregio. Waarbij wij onze kennis en ervaringen delen met de subregio over de wijze van registreren. Mogelijk leidt dit tot een uniforme wijze van registreren in de subregio (zie p. 41).
- **Let op de privacy wetgeving. Wat mag wel en wat niet.**
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij gaan aansluiten bij een bestaand platform voor nachtregistratie (zie paragraaf 3.1). Wij kiezen hierbij een platform uit die reeds voldoet aan de privacywetgeving. Wij vragen verblijfsaanbieders alleen om hoogstnoodzakelijke gegevens zoals naam, adres en het aantal overnachtingen.
- **De verplichte registratie wordt gezien als een noodzakelijk instrument om beleid beter af te stemmen op de realiteit. Waarbij de meerderheid een voorkeur heeft voor het Westlandse model boven het digitale nachtregister.**
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij een combinatie gaan hanteren van het verplichte nachtregister voor een verblijf van korter dan 4 maanden en bij een verblijf van langer dan 4 maanden organiseren wij groepsgewijze inschrijvingen. (zie paragraaf 3.1). De precieze invulling van de groepsgewijze inschrijvingen gaan wij nader verkennen en bepalen. Waarbij wij gaan kijken naar welke vorm het beste past in onze gemeente (zie paragraaf 3.1).

Kansen

- Striktere controle op inschrijving in de BRP (Basisregistratie Personen).
- Werkgevers verplichten om registratie te melden bij de gemeente.
- Boetes en sancties voor werkgevers die arbeidsmigranten niet registreren.
- Gebruik van digitale middelen om registraties eenvoudiger te maken.
- Werk alleen samen met gecertificeerde bedrijven.

Informatievoorziening

De gemeente introduceerde een aantal communicatiemiddelen die tot een betere informatievoorziening moeten leiden. De MyInfoNLapp en het WIN-punt.

Aandachtspunten

- Er is brede consensus dat de werkgever een zorgplicht heeft om informatie te geven over wonen, werken en leven in Nederland/Noordwijk.
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij de werkgever actief gaan wijzen op de zorgplicht om gemeentelijke informatie te delen met de internationale werknemers (zie paragraaf 3.5).
- Informatie moet consistent, up to date en makkelijk vindbaar zijn. Of dat via app, een informatiepakket of een meldpunt is, of alles tegelijk, is om het even.
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij de informatie app consistent gaan bijhouden met relevante informatie over onze gemeente. Waarbij wij gaan samenwerken met maatschappelijke organisaties om de informatie up to date te houden (zie paragraaf 3.5).
- Kanttekening hierbij is dat de meeste arbeidsmigranten hier komen om geld te verdienen en niet van plan zijn om te blijven. Integreren in de Nederlandse samenleving staat niet hoog op het verlanglijstje.

- Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij internationale werknemers die van plan zijn om langer te verblijven in onze gemeente, willen faciliteren om mee te kunnen doen omdat zij vaker de wens hebben om te integreren. Internationale werknemers die kort verblijven kunnen indien zij de behoefte hebben, gebruik maken van dezelfde voorzieningen (informatieapp en fysiek punt) (zie paragraaf 3.5).

Verwachtingen ten opzichte van de gemeente

Tijdens de bijeenkomsten is vaak gezegd dat de gemeente zich niet aan afspraken houdt. De politiek neemt beslissingen langzaam en twijfelt veel. De mensen die aanwezig waren, voelen zich niet altijd serieus genomen. Zij lopen juist voorop en willen open en eerlijk zijn. Maar juist daardoor krijgen zij problemen, terwijl bedrijven die zich niet aan de regels houden, gewoon door kunnen gaan. Zij hopen op een hechte samenwerking met de gemeente die gebouwd wordt op vertrouwen.

De internationale werknemer zelf (9 interviews)

Om het perspectief van internationale werknemers in de gemeente Noordwijk op te halen heeft een onafhankelijke onderzoeksbureau Open Embassy 9 diepte-interviews uitgevoerd in de periode maart tot medio april 2025. Aan de hand van een gespreksleidraad hebben zij mensen gesproken in de taal die voor hen het meest comfortabel is. Open Embassy heeft veel ervaring met het interviewen van nieuwkomers zoals internationale werknemers en heeft eerder een soortgelijk onderzoek gedaan voor Hollands Kroon. Er zijn vier kerninzichten die van grote invloed zijn op de ervaringen en het perspectief van mensen die als internationale werknemer in Noordwijk wonen.

Die kerninzichten gaan over mensen hun verblijfsperspectief, de relatie tussen huisvesting en werk, (informatie over) hun rechten en sociale netwerken.

Het verblijfsperspectief

Het verblijfsperspectief is bepalend voor de behoeften die mensen hebben. Zo zien we dat mensen die van plan zijn hun leven op te bouwen in Nederland en hier voor langere tijd gaan werken een grotere behoefte hebben aan het leren van de Nederlandse taal, het opdoen van contacten binnen de lokale samenleving en het leren over de arbeidsmarkt. Waar mensen voor wie het verblijf tijdelijk voelt, meer de nadruk leggen op het belang van informatie over hun rechten als werknemer en minder op toegang tot de lokale samenleving.

Reactie gemeente: wij hebben actielijn 6 toegevoegd waarbij wij voor langdurig verblijvende internationale werknemers aandacht hebben voor een betere toegang en een relevant aanbod van ondersteuning in Noordwijk. Om dit te kunnen realiseren gaan wij in gesprek met maatschappelijke organisaties (zie paragraaf 3.6). Wij hebben opgenomen dat kortdurend verblijvende internationale werknemers gebruik kunnen maken van de digitale informatieapp en het fysieke informatiepunt. Hier worden zij geïnformeerd over onder andere hun rechten en plichten (zie paragraaf 3.5).

Zelfstandige woning

De situatie waarin huisvesting afhankelijk is van werk, zorgt voor instabiliteit en onveiligheid en wordt door respondenten genoemd als het grootste obstakel om een leven op te bouwen in Nederland.

Omdat werk en huisvesting zo nauw met elkaar verbonden zijn via het uitzendbureau of de werkgever, geven de respondenten aan het gevoel te hebben “vast te zitten”. Ze noemen deze afhankelijkheid als een obstakel om een eigen leven op te kunnen bouwen in Nederland of zelfs om over de lange termijn na te kunnen denken over bijvoorbeeld een carrière stap of verhuizing. Het vinden van een zelfstandige woning zien zij als een noodzakelijke stap om lange termijn plannen te kunnen maken, zoals gezinsuitbreiding of hereniging. Maar het is lastig (en duur) om een woning te vinden die losstaat van hun werk. Ook is voor veel van de deelnemers het idee om van baan te wisselen ondenkbaar vanwege de woonsituatie – ze blijven daarom in sommige gevallen langer in een niet passende of onprettige werksituatie dan ze anders zouden doen. Mensen zouden graag meer informatie hebben over de woningmarkt in Nederland en ondersteuning bij de stappen en mogelijkheden om vervolgstappen te zetten in hun toekomstperspectief (een andere baan, een eigen woning, hereniging met hun kinderen).

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat iedere verhuurder van woonruimte aan internationale werknemers, de huurovereenkomst apart moet aanbieden van de arbeidsovereenkomst. Dit is een van de voorwaarden van de verhuurvergunning en het toetsingskader (zie paragraaf 3.2). Dit kan de afhankelijkheidsrelatie verminderen. Daarnaast hebben wij opgenomen dat wij met maatschappelijke organisaties zoals de woningcorporaties in gesprek gaan over het organiseren van informatie en ondersteuning bij de woningmarkt (zie paragraaf 3.6).

Rechten en plichten

Er is bij mensen veel onduidelijkheid over hun rechten als werknemer en als inwoner van de gemeente en “wat wel of niet is toegestaan”. Hoewel de deelnemers aangeven dat ze hun werk- en huurcontracten grotendeels begrijpen, hebben ze veel vragen en onzekerheden over hun wettelijke rechten, en wat wel of niet is toegestaan. Bij verdere navraag blijkt dat mensen in de praktijk niet alles in hun contracten begrijpen – en dat mogelijk niet alles in de contracten wettelijk is toegestaan. Uit de interviews blijkt dat uitzendbureaus zich regelmatig niet aan de regels houden, bijvoorbeeld op het gebied van privacywetgeving. Ook worden er dubieuze praktijken genoemd bij huisvestings-organisaties, zoals gesjoemel met inschrijvingen.

Alle geïnterviewden benoemen dat werk-privébalans een belangrijk onderdeel lijkt te zijn van de Nederlandse (werk)cultuur, maar dat dit niet op hen van toepassing is. Zij hebben onbetrouwbare werktijden en krijgen voor hetzelfde werk minder betaald dan hun Nederlandse collega's.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij in de informatie app en bij het fysiek informatiepunt, relevante informatie zullen verstrekken over bijvoorbeeld rechten en plichten die internationale werknemers hebben op gebied van hun huur- en arbeidsovereenkomst. Dit gaan wij in een voor hen begrijpelijke taal communiceren. Op deze manier zijn internationale werknemers beter op de hoogte van wat wel en niet is toegestaan (zie paragraaf 3.5).

Informatiebehoefte

Er is behoefte aan toegankelijke informatie over werknemersrechten in eigen taal en (onafhankelijke) ondersteuning in het geval van conflicten of onduidelijkheden. De mensen waarmee gesproken is, hebben geen contact met organisaties die hen kunnen ondersteunen als ze problemen hebben. Het enige vangnet waar ze op kunnen terugvallen, is het uitzendbureau, de werkgever of andere arbeidsmigranten die graag willen helpen en Engels spreken. Het ontbreken van connecties met externe organisaties die hulp kunnen bieden, maakt hen extra afhankelijk van het huidige systeem waarin werk en huisvesting aan elkaar gekoppeld zijn via het uitzendbureau.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat onafhankelijke informatie over werknemersrechten in de eigen taal beschikbaar komt in de informatie app en bij het fysieke informatiepunt (zie paragraaf 3.5). Bij het fysieke informatiepunt kunnen internationale werknemers ook terecht voor onafhankelijke ondersteuning van verschillende organisaties indien zij hulpvragen hebben. Denk hierbij aan het Juridisch Loket, het UWV en Stichting Barka.

Inwonersvragenlijst (960 respondenten)

De online vragenlijst via Samen Noordwijk was in te vullen van 25 maart tot en met 14 april 2025. Daarnaast konden inwoners ook offline meedoen met een deur-tot-deur enquête. De vragenlijsten werden in verschillende wijken in alle dorpskernen uitgelopen (aselecte steekproef). Door de hybride aanpak (online en offline) was het laagdrempelig en toegankelijk om mee te doen. De enquête ging over de houding van Noordwijkers ten opzichte van nieuwkomers (internationale werknemers, Oekraïense ontheemden, statushouders en asielzoekers). Online hebben 566 inwoners meegedaan, offline 394 inwoners.

Hieronder gaan we specifiek in op het onderdeel arbeidsmigranten (internationale werknemers).

Houding ten opzichte van arbeidsmigranten

Ruim 77% van de respondenten is neutraal tot (zeer) positief over arbeidsmigranten en bijna 60% denkt dat arbeidsmigranten een positieve bijdrage kunnen leveren aan de samenleving en economie in Noordwijk. Uit de toelichting blijkt dat men vindt dat arbeidsmigranten een waardevolle bijdrage leveren aan de Noordwijkse samenleving. We hebben arbeidsmigranten nodig om de economie draaiende te houden en om de vergrijzing op te vangen. Zij doen werk wat anders niet gedaan wordt of wat niemand wil doen. Ze vullen openstaande vacatures in. Als positieve punten wordt ook genoemd dat ze hier komen om te werken, dat ze willen werken en ook hard werken. En over het algemeen weer teruggaan naar hun land van herkomst, het is tijdelijk. Belangrijk is wel dat de voorzieningen goed zijn, dat ze onder goede arbeidsomstandigheden kunnen werken en netjes gehuisvest worden.

“De arbeidsmigranten doen vaak werk wat wij niet willen doen, geef deze mensen een fatsoenlijk onderkomen!”

“Positief, mits er een actief beleid van de gemeente is om ze te helpen. Vooral ook om arbeidsmigranten te registreren en uitbuiting/misbruik door koppelbazen te voorkomen.”

“Ik woon al jaren met arbeidsmigranten in dezelfde wijk, ze werken keihard zijn vriendelijk”

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij de registratie van internationale werknemers verplicht stellen. Daarnaast verwachten wij van uitzendbureaus, werkgevers en huisvesters fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers. Als gemeente hebben wij middels het vergunningsstelsel regels bedacht voor verhuurders om hen te kunnen toetsen op goed verhuurgedrag en een goede kwaliteit van de woningen (zie paragraaf 3.2).

Van de respondenten is 22% (zeer) negatief over arbeidsmigranten en 16% vindt dat ze een (zeer) negatieve bijdrage leveren aan de samenleving en economie in Noordwijk. Mensen zijn negatief vanwege de overlast die ze ervaren, doordat auto's in de wijk worden geparkeerd, geluidsoverlast of door drank- of druggebruik. Woningen worden niet bijgehouden en verloederen vanwege het tijdelijk karakter.

“Ik woon nu al naast illegaal gehuisveste arbeidsmigranten en weet dus wat voor overlast ze zorgen (geluidsoverlast, overmatig drankgebruik, diefstal, verkeersoverlast).”

“Ik heb niks tegen arbeidsmigranten maar ik woon al in een straat waar 30 procent arbeidsmigranten zijn. En dit vinden wij genoeg.”

Reactie gemeente: in het toetsingskader huisvestingsinitiatieven hebben wij als voorwaarde opgenomen dat de initiatiefnemers van nieuwe locaties een beheerplan dienen te hebben om overlast en onwenselijke situaties op locaties tegen te gaan. Daarnaast zijn initiatiefnemers van nieuwe locaties verplicht om regelmatig onderhoud te plegen aan de locaties (zie bijlage 2). Verder zullen wij bij bestaande locaties op basis van signalen blijven controleren en indien er overtredingen worden geconstateerd handhaven.

Mensen geven ook aan dat ze het wel genoeg vinden, dat er meer arbeidsmigranten wonen dan hier werken en vragen zich af of we niet een beetje moeten proberen te minderen. Een deel van de respondenten is kritisch over de noodzaak om arbeidsmigranten in te zetten. Als loon en arbeidsvoorwaarden gelijk worden gesteld aan Nederlandse maatstaven, dan wordt het werk wellicht ook aantrekkelijk voor mensen die hier al wonen. Of dat het beter is om onderdelen van de productie te verplaatsen naar plekken waar wel arbeid beschikbaar is. Ook zijn sommigen van mening dat het bedrijven te gemakkelijk wordt gemaakt om goedkope, laaggeschoolden arbeidskrachten aan te trekken, waardoor ze een beperkte prikkel hebben om te innoveren of te automatiseren. Een klein deel van de respondenten ziet de inzet van arbeidsmigranten puur als verdienmodel, waarbij de bijdrage en winsten voornamelijk ten bate komen van een kleine groep ondernemers.

“Als je Nederlanders een fatsoenlijk salaris geeft en je laat ze parttime werken als ze dat willen, dan zijn er genoeg Nederlandse arbeidskrachten te vinden (ik heb hier ervaring mee).”

“Arbeidsmigranten leveren vooral en misschien wel uitsluitend een positieve bijdrage aan de welvaart van ondernemers/uitzendbureaus.”

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij een onderzoek gaan doen naar de mogelijkheden om een maximum in te stellen voor het aantal internationale werknemers dat in onze gemeente kan werken en wonen (zie paragraaf 3.1). Daarnaast hebben wij opgenomen dat wij bedrijven die veel met internationale werknemers werken economisch gaan toetsen middels de effectenrapportage, om hun bedrijvigheid in relatie tot de benodigde huisvesting in beeld te krijgen. Mogelijk kunnen wij selectiever worden met het toelaten van bedrijven. Ook hebben wij opgenomen dat wij de Human Capital Agenda gaan steunen (zie paragraaf 3.4).

Huisvesting arbeidsmigranten

Veel respondenten noemen dat ondernemers die arbeidsmigranten nodig hebben zelf moeten zorgen voor huisvesting, bij voorkeur op eigen terrein. Dat zorgt ook voor minder transportbewegingen en leidt tot minder verdrijving op de woningmarkt. Mensen hebben het gevoel dat er beslag wordt gelegd op woningen die anders door starters kunnen worden bewoond. Men heeft er moeite mee dat er een tekort is aan sociale huurwoningen, maar dat er wel speciaal gebouwd wordt voor arbeidsmigranten. Veel jonge volwassenen zouden ook wel zo'n voorziening op prijs stellen. Dit voelt als een ongelijke verdeling.

“Arbeidsmigranten moeten deugdelijk worden gehuisvest door werkgevers en gemeente moet handhavend optreden.”

“Arbeidsmigranten die hier willen blijven heb ik geen problemen mee, maar ik vind wel dat de werkgevers voor woonruimte moeten zorgen.”

“Arbeidsmigranten moeten ergens wonen, maar niet met 8 volwassenen in een eengezinswoning.”

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij het wenselijk vinden dat reguliere woningen behouden blijven voor lokale woningzoekenden. En dat internationale werknemers bij voorkeur gehuisvest worden op alternatieve locaties (door hun eigen werkgever). De bed-voor-bed regeling kan eraan bijdragen dat reguliere woningen vrijkomen en in ruil daarvoor logiesgewijze woningen voor internationale werknemers. Wij hebben in het toetsingskader opgenomen dat de bed-voor-bed regeling een van de voorwaarden is om nieuwe huisvesting voor internationale werknemers te mogen realiseren (zie paragraaf 3.3).

Enkele respondenten uiten wel hun zorgen over groot-schalige opvang. Dat het vragen is om moeilijkheden door arbeidsmigranten in het buitengebied bij elkaar te huisvesten. Respondenten vragen ook aandacht voor de woonkwaliteit en uiten hun zorgen dat arbeidsmigranten met veel mensen op kleine locaties wonen. Dat is niet fijn voor henzelf en voor omwonenden. Arbeidsmigranten verdienen goede tijdelijke basis huisvesting. En idealiter hulp bij uitstroming ter preventie van dakloosheid.

“Ik zie met eigen ogen onder de arbeidsmigranten veel illegale huisvesting, onveilige woonsituaties, uitbuiting en criminaliteit (inbraak en diefstal).”

“Arbeidsmigranten zijn op een ongezonde manier afhankelijk van zijn/haar werkgever. Deze afhankelijkheid zorgt dat ze niet voor hun belangen durven opkomen omdat dit gevolgen heeft voor hun huisvesting.”

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij aandacht hebben voor het verbeteren van de woonkwaliteit van de huisvesting van internationale werknemers. Dit doen wij door een vergunningsstelsel in te voeren. Een voorwaarde om in aanmerking te komen voor de vergunning is dat de locatie doet aan landelijke kwaliteitsnormen van de SNF en dat de huisvesting gescheiden is van het werk. Ook moet de verhuurder een Bibob-toets te doorlopen, om de kans op uitbuiting te minimaliseren (zie paragraaf 3.2).

Om overbewoning op reguliere woonlocaties in de kernen tegen te gaan, hebben wij opgenomen dat centrale logiesgewijze huisvesting voor internationale werknemers onze nadrukkelijke voorkeur heeft. Wij willen hier als gemeente aan meewerken, mits de initiatiefnemer aantoont dat er wordt voldaan aan de bed-voor-bed-regeling en andere de voorwaarden uit het toetsingskader (zie paragraaf 3.3 en bijlage 2).

Meedoen aan de samenleving

Een deel van respondenten vindt dat arbeidsmigranten deelnemen aan de maatschappij in de vorm van werk. Dat hun cultuur veel lijkt op de onze en ze zich snel aanpassen. Anderen hebben zowel positieve als negatieve ervaringen met arbeidsmigranten. Het hangt af van de persoon, de situatie, de aantallen, de mate van integratie en bereidheid hiertoe en bereidheid de taal te leren. Soms is er weinig contact, omdat de arbeidsmigranten nauwelijks Nederlands en/of Engels spreken.

“Deze nieuwkomers verzorgen geen overlast en houden onze regio draaiend. Kortom, nieuwkomers die hier met een doel komen, en zich aan onze normen en waarden houden (mijn ervaring is dat de huidige groep arbeidsmigranten dit doet) zijn wat mij betreft welkom.”

“Onze burens zijn lange tijd arbeidsmigranten geweest. Geen last maar door de vele wisselingen ook weinig contact.”

Anderen hebben zowel positieve als negatieve ervaringen met arbeidsmigranten. Het hangt af van de persoon, de situatie, de aantallen, de mate van integratie en bereidheid hiertoe en bereidheid de taal te leren. Soms is er weinig contact, omdat de arbeidsmigranten nauwelijks Nederlands en/of Engels spreken. Sommige mensen maken zich zorgen dat de groep arbeidsmigranten te groot wordt in vergelijking met de ‘oorspronkelijke’ bevolking. Wat de samenhang en gemeenschapszin in de dorpskernen verminderd. Ze geven aan dat de taal en cultuur juist anders is en de interesse in integreren vaak beperkt is. Ze beschouwen Noordwijk niet als hun thuis. Ze werken een tijdje hier en vertrekken dan weer. Het beeld leeft dat ze hun eigen kringen vormen binnen de samenleving en niet mixen.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat internationale werknemers die plannen hebben om zich voor langere periode in onze gemeente te vestigen, gefaciliteerd worden door de gemeente om mee te doen aan de lokale samenleving. Dit doen wij door de toegang tot ondersteuning te verbeteren en in te zetten op een relevant ondersteuningsaanbod. Wij zien namelijk een groep internationale werknemers die steeds langer in onze gemeente verblijft (zie paragraaf 3.6). Daarnaast gaan wij de mogelijkheden onderzoeken om op de 2 pilotlocaties naast internationale werknemers ook andere doelgroepen te huisvesten (zie paragraaf 3.3).

“Je krijgt ook parallelle gemeenschappen, omdat van integratie en uitwisseling tussen de oorspronkelijke bevolking en arbeidsmigranten nauwelijks tot heel beperkt sprake is. Naast taalbarrières zijn de culturele en andere verschillen fors. Menig arbeidsmigrant heeft ook geen interesse (bijv. door de korte verblijfsduur) in contacten of andere interesse (ook begrijpelijk, velen zien de Bollenstreek niet als hun thuis).”

“Arbeidsmigranten die hier maar max 3 maanden blijven passen zich bijna nooit aan (ik heb er tegenover gewoond), ze zijn vaak asociaal.”

“Arbeidsmigranten doen totaal geen moeite om te integreren. Die werken, redden zich daar met hun taal maar verder proberen ze geen woord Nederlands en zich niet te interesseren in de Nederlandse gebruiken.”

Advies van de Adviesraad Sociaal domein

Op 25 februari 2025 is er gesproken met de Adviesraad Sociaal Domein. De Adviesraad Sociaal Domein heeft de volgende adviezen meegegeven:

- Zorg dat je als gemeente aan de voorkant de handhaving qua geld en capaciteit geregeld hebt.
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat er geld en capaciteit vrij wordt gemaakt voor toezicht, controle en handhaving op het vergunningsstelsel (zie hoofdstuk 5).
- Zorg voor scholing en inburgering voor migranten die hier langer dan twee jaar blijven
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij met maatschappelijke organisaties in gesprek gaan om te bepalen hoe bijvoorbeeld scholing en inburgering er voor internationale werknemers uit zou kunnen zien en wij gaan hierin samenwerken om dit te kunnen realiseren (zie paragraaf 3.6).
- Zorg voor een betere informatievoorziening aan nieuwkomers
Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij een informatie app lanceren en aansluiten bij een fysiek informatiepunt in Leiden om internationale werknemers zo goed mogelijk te kunnen informeren over wonen, werken en ondersteuning in Noordwijk (zie paragraaf 3.5).

Op 20 mei 2025 heeft de Adviesraad Sociaal Domein een schriftelijk advies gegeven (zie de volgende pagina's).

Advies aan het college en de gemeenteraad van Noordwijk over het Beleidsplan Internationale Werknemers

Algemeen

De Adviesraad is van mening dat het Beleidsplan internationale werknemers een goed opgezet plan is. Het is goed om te zien dat er serieuze aandacht is voor de positie van internationale werknemers én voor de leefbaarheid in onze gemeente. Ook het perspectief van de internationale werknemers zelf is meegenomen.

In het voorwoord van het plan zou het niet misstaan om te vermelden dat het uiteindelijke doel van het beleid is dat internationale werknemers een menswaardig leven kunnen leiden in onze gemeente. Fatsoenlijke huisvesting en basisinformatie zijn een begin, maar waardigheid gaat ook over stabiliteit, onafhankelijkheid en bescherming tegen uitbuiting of willekeur. Het is nodig deze basisbeginselen op te nemen in het plan.

Reactie gemeente: wij onderschrijven dat een van de onderliggende doelen van dit beleid is om internationale werknemers een menswaardig bestaan te kunnen bieden in onze gemeente. Daarom hebben wij in het voorwoord dit nadrukkelijker opgenomen dat wij ons middels het beleidsplan daarvoor inzetten (zie voorwoord).

Eigen verantwoordelijkheid

Arbeidsmigranten hebben daarnaast ook een eigen verantwoordelijkheid om zich op de hoogte te stellen van wet en regelgeving op de plek waar zij (gaan) werken. Dat geldt ook voor de gezondheidszorg en op sociaal vlak. Zo zouden arbeidsmigranten gestimuleerd kunnen worden om lid te worden van een vakbond; daar kunnen zij veel informatie krijgen. Het is tevens een middel om misstanden tegen te gaan.

Reactie gemeente: wij erkennen dat internationale werknemers net als andere inwoners zelf ook een eigen verantwoordelijkheid hebben om mee te doen in Noordwijk. Daarom hebben wij opgenomen dat wij internationale werknemers in ons contact, communicatie en voorlichting actief erop gaan wijzen dat zij een eigen verantwoordelijkheid hebben als het aankomt op informatie ophalen over wonen, werken en ondersteuning in Noordwijk (zie paragraaf 3.5).

Verantwoordelijkheid van de werkgevers

Juiste en volledige informatie achten wij niet alleen een taak van de gemeente. Werkgevers hebben hierin een expliciete eigen verantwoordelijkheid. In het beleid ligt er terecht nadruk op de rol van werkgevers en uitzendbureaus bij registratie en huisvesting. Daarnaast moet naar onze mening ook genoemd worden dat werkgevers een meer structurele financiële verantwoordelijkheid hebben. Naar onze mening voelt het onrechtvaardig dat de gemeente Noordwijk financieel zou moeten opdraaien voor mensen die hierheen gehaald worden door commerciële bureaus, die hun verdienmodel baseren op externe (goedkope) arbeidskrachten. Een verplichting voor werkgevers om vooraf algemene informatie te verstrekken hoort daarbij.

Reactie gemeente: wij vinden ook dat werkgevers een verantwoordelijkheid hebben in het verstrekken van de juiste informatie over meedoen in onze gemeente, gezien zij de internationale werknemers hierheen halen om te laten werken en vaak het eerste contact met de doelgroep hebben. Daarom hebben wij opgenomen dat wij van werkgevers verwachten dat zij hun zorgplicht nakomen. Wij zien een zorgplicht als een principe dat van werkgevers verwacht mag worden dat zij internationale werknemers tijdig en volledig informeren over het belang van onder andere tijdige in- en uitschrijving, het werk, de huisvesting, hun rechten en plichten en aanwezige voorzieningen.

Om de werkgevers niet de enige informatiebron te laten zijn en om een zo onafhankelijk mogelijke informatievoorziening te bevorderen, richten wij de informatie applicatie in met informatie vanuit de gemeente.

Hiernaar kunnen de werkgevers verwijzen (zie actielijn 5). Daarnaast hebben wij als voorwaarde in het toetsingskader opgenomen dat initiatiefnemers van nieuwe huisvesting verplicht zijn om aan te tonen dat zij voldoen aan hun zorgplicht (zie punt 14 in bijlage 2).

Binding met Noordwijk Er is in het plan een bepaling opgenomen over economische binding met Noordwijk of de Duin- en Bollenstreek. Dat is een goede stap. Toch is het van belang dat ook de financiële lasten van ondersteuning, toezicht en huisvesting voor mensen die buiten Noordwijk werken, niet alleen bij de gemeente Noordwijk komen te liggen.

Die kosten zouden tenminste gedeeld moeten worden met gemeenten waar 'onze internationale arbeiders' werken maar niet wonen. De uitspraak dat de huisvestingsproblematiek niet ophoudt bij de gemeentegrens achten wij te vrijblijvend. Onlosmakelijk is daarmee volgens ons verbonden dat het beleid er op gericht moet zijn dat internationale werknemers zo veel mogelijk woonachtig zijn in de gemeente waarin zij werken. Dat brengt het huisvestingsprobleem weer terug op de plek waar dat opgelost moet worden. Ook helpt dat mee te voorkomen dat er onnodige verkeersdrukte ontstaat.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij tijdens de uitvoering van het beleid structureel met gemeenten in de Duin- en Bollenstreek in gesprek gaan (zie actielijn 8). Wij gaan onder andere kijken in hoeverre zij bij nieuwe huisvestingsinitiatieven de regel van economische binding willen gaan toepassen. Zodat de andere gemeenten mogelijk ook verantwoordelijk worden voor het ondersteunen, toezicht houden op en huisvesten van internationale werknemers die in hun gemeenten woon- en werkzaam zijn. Wel blijft dit blijft een individuele afweging die de gemeenten maken.

Informatievoorziening Hoewel het plan inzet op informatievoorziening via een app en WIN-punt, is er meer nodig om van Noordwijk ook echt een thuis te maken. Dit vraagt om laagdrempelige, praktische en visuele communicatie over het dagelijks leven: afval, veiligheid, sociale voorzieningen, openbaar vervoer, rechten en plichten, etc. Ons advies is om dit explicieter in te bedden en wellicht gebruik te maken van wijkbijeenkomsten, taalcafés of buurtambassadeurs (en ja, ook hier ligt een verantwoordelijkheid voor de uitzendbureaus en werkgevers). Waar het de ondersteuning van de arbeidsmigranten betreft, is een aanvullende mogelijkheid om werkgevers in financiële zin te laten bijdragen aan de kosten van Voor Ieder 1, waardoor deze organisatie uren kan inboeken voor ondersteuning van internationale arbeidsmigranten.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat wij als onderdeel van de brede aanpak voor nieuwkomers waaronder internationale werknemers, met maatschappelijke organisaties in gesprek gaan om te onderzoeken hoe en op welke manieren nieuwkomers gebruik kunnen maken van bestaande sociale voorzieningen (zie paragraaf 3.6).

Dit kunnen mogelijk wijkbijeenkomsten, taal cafés of buurtambassadeurs zijn. Wij gaan ook werkgevers en uitzendbureaus betrekken bij de gesprekken voor de aanpak voor nieuwkomers, om te bezien in hoeverre zij actief kunnen bijdragen aan het ondersteunen van internationale werknemers.

Registratie

Niet alleen verplichte registratie van arbeidsmigranten is nodig, maar ook verplichte registratie van uitbreidings- en vestigingsplannen van bedrijven, waardoor de gevolgen van die bedrijfsmatige beslissingen optimaal kunnen doorwerken in de overige gemeentelijke beleidsvoornemens. Daarbij past afstemming bij voorkeur binnen Holland-Rijnland, maar tenminste in de Duin- en Bollenstreek.

Reactie gemeente: wij houden vanuit het team Economie, Toerisme en Participatie reeds een overzicht bij van gevestigde en nieuwe bedrijven en deze werken wij regelmatig bij. Wij hebben opgenomen dat wij met de effectenrapportage als nieuw instrument, uitbreidings- en vestigingsplannen van bestaande en nieuwe bedrijven die veel met internationale werknemers werken, voortaan zullen gaan vastleggen. Op deze manier zullen wij de gevolgen van de bedrijfsmatige beslissingen zo goed mogelijk in beeld krijgen (zie paragraaf 3.4).

Tot slot

1. De veronderstelling dat de arbeidsmigratie in de loop van de komende jaren zal afnemen, is naar onze mening onvoldoende onderbouwd. Prognoses over migratie zijn uitermate lastig op te stellen. Er spelen zoveel demografische en economische factoren tegelijkertijd mee. De enige manier om daar een beetje grip op te krijgen is goed weten wat er bedrijfsmatig speelt in de regio, en daarnaast op landelijk niveau. Reactie gemeente: wij baseren de veronderstelling dat er een mogelijke afname kan zijn van het aantal internationale werknemers na 2040, op basis van een studie van de Adviesraad Migratie. Zij concluderen dat Nederland na 2040 over het hoogtepunt van de vergrijzing is, waardoor er mogelijk minder internationale werknemers nodig zijn. Innovatie, verduurzaming en een stijging van de welvaart in landen waar internationale werknemers vandaan komen kan de afname mogelijk verder versterken.

Daarnaast hebben wij opgenomen dat wij Decisio de opdracht zullen geven om in de actualisatie een prognose te geven van het aantal internationale werknemers dat in onze gemeente en de regio woont en verblijft de komende jaren (zie paragraaf 3.1). Op deze manier krijgen wij inzicht in de demografische en economische ontwikkelingen betreft arbeidsmigratie in Noordwijk en de regio. Wij gaan met Decisio in gesprek om te zorgen dat de prognose van de actualisatie voldoende onderbouwd is.

2. In het recente verleden zijn op allerlei plaatsen in de gemeente arbeidsmigranten gehuisvest. Ons advies is om dat alsnog in kaart te brengen en na te gaan op welke van die plaatsen opnieuw arbeidsmigranten gehuisvest zouden kunnen worden.

Reactie gemeente: wij hebben opgenomen dat de gemeente toetst en faciliteert bij aanvragen van nieuwe huisvesting en dat wij erop toezien dat huisvesting van internationale werknemers op een deugdelijke manier gebeurt (zie bijlage 2). Het is aan de initiatiefnemers om locaties aan te dragen waar mogelijk internationale werknemers gehuisvest zouden kunnen worden.

3. Controle en handhaving zijn erg belangrijk om het nieuwe beleid te laten slagen. Maar geld is schaars, zeker gezien de bezuinigingen van de gemeente in de komende jaren. Stel daarom de doelen niet te hoog. Reactie gemeente: wij erkennen dat controle en handhaving van essentieel belang zijn om het nieuwe beleid te laten slagen. Wij hebben opgenomen dat wij via de Perspectiefnota structurele financiële middelen vrijmaken voor de uitvoering van het beleid de komende jaren. Hierin is ook budget gereserveerd specifiek voor de intensivering van controle en handhaving (zie hoofdstuk 4 uitvoering en financiën). Daarnaast hebben wij in de uitvoeringsagenda beschreven dat wij de uitvoering van de acties die bij de beleidsdoelen horen per kwartaal doen (zie bijlage 1).

Met vriendelijke groet,

P.J.W.J. van Dongen, voorzitter Adviesraad Sociaal Domein Noordwijk

- 1 Artikel 1 [Wet Goed Verhuurderschap](#)
- 2 [Decisio onderzoek 2021](#)
- 3 Roemerrapport 2020: [Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan](#)
- 4 Drie jaar na Roemer: [Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023](#)
- 5 [SNF-keurmerk](#)
- 6 [Artikel 5.1 Algemene Wet Bestuursrecht](#)
- 7 Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten is een landelijk adviescommissie onder leiding van Emile Roemer en heeft in 2020 middels het 'Roemerrapport' aanbevelingen gedaan om de positie van internationale werknemers te verbeteren
- 8 [Woonvisie 2020-2030 Noordwijk](#)
- 9 [Uitvoeringsagenda](#)
- 10 [Wet versterking regie volkshuisvesting](#)
- 11 Het college heeft voor alle 3 de locaties een positieve grondhouding aangenomen. Voor de Maandagsewetering 80 is er door de initiatiefnemer een definitieve aanvraag Omgevingsvergunning ingediend en voor de Schippers vaartweg 44 en Gerleeweg 10 dienen de definitieve aanvragen nog ingediend te worden door de initiatiefnemers.
- 12 [Regionale beleidsregel](#)
- 13 [Verordening Beheer Woningvoorraad Noordwijk 2024](#)
- 14 [Verkenning: Arbeidsmigratie: Oplossing voor economie en demografie?](#)
- 15 [Human Capital Agenda Sierteeltcluster](#)
- 16 [Adviesraad Migratie, Adviesrapport afgewogen arbeidsmigratie](#)
- 17 [Investeren in samenleven](#)
- 18 [Regionaal convenant huisvesting arbeidsmigranten Holland Rijnland](#)
- 19 [Samenvatting regionaal convenant](#)
- 20 [Startnotitie arbeidsmigranten](#)
- 21 [Regiodeal sierteeltregio geselecteerd](#)
- 22 [Nota Inwonersparticipatie Noordwijk](#)
- 23 Een omgevingsvergunning is toestemming om een woning te gebruiken, waarbij voldaan wordt aan verschillen de eisen op het gebied van groen, geluid, verkeer en bouwtechnische normen.
- 24 Een onttrekkingsvergunning is toestemming om de woning te gebruiken die de bestemming 'wonen' heeft, maar waar in feite logies plaatsvind van arbeidsmigranten. Logies betekent tijdelijk nachtverblijf, waarbij de huurder alleen betaalt voor het nachtverblijf
- 25 Schaarse categorie: €425.000 voor Noordwijkerhout en De Zilk en €450.000 voor Noordwijk aan Zee en Noordwijk-Binnen: peildatum 1 januari 2020.
- 26 [Verordening Beheer Woningvoorraad 2024](#)
- 27 [Infographic gebruik woningen](#)
- 28 [Raadsbrief Short Stay Beleidsregel](#)
- 29 [Short Stay Beleidsregel](#)
- 30 [Regionale beleidsregel](#)
- 31 [Initiatiefvoorstel toevoeging categorieën aan adviesrechtlijst](#)
- 32 * Voor het logiesgebouw aan de Huygensstraat 40 (Space Campus) wordt een beroep gedaan op de hardheids clausule om hier onderbouwd van af te wijken
- 33 [SNF-normen, een kader met kwaliteitseisen van waar een woning voor internationale werknemers aan moet voldoen](#)
- 34 [Vanaf 1 januari 2027 worden de bouwtekeningen van de ODWH weer bevestigd bij de gemeente Noordwijk](#)
- 35 Het Omgevingsplan bevat de regels van de gemeente over de fysieke leefomgeving. De op dit moment geldende omgevingsplannen zijn vanaf 1 januari 2024 van rechtswege omgezet in het Omgevingsplan. De gemeente heeft tot uiterlijk 31 december 2031 om een nieuw omgevingsplan vast te stellen. Tot er een nieuw omgevingsplan is vastgesteld, maken (onder meer) de nog geldende bestemmingsplannen deel uit van het omgevingsplan. Daarom moeten ook deze kaders geraadpleegd worden als ze nog op de betreffende locatie van toepassing zijn.

- 36 [Omgevingsplan gemeente Noordwijk](#)
- 37 Wij geven Decisio de opdracht om een actualisatie uit te voeren, waarbij wij gaan kijken naar de gewenste uitgangspunten en onderzoeksmethoden van de actualisatie
- 38 [Digitaal nachtregister](#)
- 39 [Algemene Plaatselijke Verordening Noordwijk:](#)
- 40 De SNF heeft een register met SNF-gecertificeerde verblijfslocaties
- 41 Het RNI-loket wordt beheerd door Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG) en de gemeente kan gegevens opvragen van internationale werknemers die zich hebben ingeschreven in de RNI
- 42 [Model verhuurverordening Wet Goed Verhuurderschap](#)
- 43 [Landelijke spelregels Wet Goed Verhuurderschap](#)
- 44 Locaties die al vergund zijn voor invoering van het vergunningsstelsel, worden getoetst aan de hand van de oude SNF-normen
- 45 [De wet Bibob staat voor "Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur" en geeft de gemeente de mogelijkheid om verhuurders te screenen](#)
- 46 [Integraal Veiligheidsplan 2025-2028 Noordwijk](#)
- 47 [Deels afgeleid uit de voorwaarde van het toetsingskader van de gemeente Tiel](#)
- 48 Deels afgeleid uit de voorwaarde van het toetsingskader van de gemeente Tiel.
- 49 [Amendement bed voor bed strikt uitvoeren.](#)
- 50 Op het moment van openbaarmaking van het beleidsplan (peildatum 17-07-2025) gaan wij alvast in gesprek met initiatiefnemers van bestaande onvergunde locaties, om een zorgvuldige afweging te kunnen maken in hoe verre het kansrijk is dat de betreffende initiatiefnemers een alternatieve locatie kunnen realiseren en daarbij kunnen gaan voldoen aan de voorwaarden van het toetsingskader dat via een beleidsregel per 1-01-2026 zal ingaan.
- 51 Uitvoeringsagenda
- 52 [Amendement bed voor bed strikt uitvoeren](#)
- 53 [Human Capital Agenda Sierteeltcluster](#)
- 54 [Informatie-app voor internationale medewerkers](#)
- 55 [Gemeente Waalwijk helpt arbeidsmigranten op weg met app](#)
- 56 [Ook voor huisvestingsvragen weten arbeidsmigranten WIN-punt Breda te vinden](#)
- 57 [Betere ondersteuning voor arbeidsmigranten](#)
- 58 [Strategisch beleidskader Asiel & Migratie](#)
- 59 [In meer steden komt een daklozenopvang voor arbeidsmigranten](#)
- 60 Het Rijk heeft aan de Greenports Boskoop, Aalsmeer en Duin- en Bollenstreek €10 miljoen toegekend voor de uitvoering van de gehele Regiodeal. De gemeente zet aanvullend op de eigen begroting, ook in op het (deels) bekostigen van de acties uit het beleidsplan aan de hand van de middelen uit de Regiodeal.
- 61 [Wat betekent de Wet vaste huurcontracten voor de land- en tuinbouw?](#)
- 62 [Toetsingskader "huisvesting internationale werknemers in de gemeente Tiel"](#)
- 63 [Verordening op de heffing en invordering van toeristenbelasting Noordwijk 2024](#)