

Samenvattend participatieverslag internationale werknemers

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.

1. 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 1).
2. Er is gesproken met de internationale werknemers zelf: hoe ervaren zij werk, wonen, leven en integratie in de Noordwijkse samenleving (zie 2).
3. Er is een inwonersenquête gehouden, waar vooral gevraagd is naar de houding van Noordwijkers ten opzichte van nieuwkomers, waaronder internationale werknemers (zie 3).
4. De Adviesraad Sociaal Domein heeft ons een officieel advies gegeven (zie 4).

1. 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.

1.1 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. Werkgevers vrezen dat ze verplicht worden om huisvesting te regelen, terwijl dit een gemeenschappelijk probleem is.

- Regionale samenwerking is essentieel: huisvestingsproblematiek houdt niet op bij de gemeentegrens.
- Draagvlak creëren door een eenheid te vormen: belangen zorgvuldig afwegen tussen bewoners, migranten en werkgevers.

1.2 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.
- 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?
- Er moet een duidelijk onderscheid komen tussen tijdelijke huisvesting (short stay) en permanente huisvesting (long stay).
- Short stay en huurbescherming kunnen voor conflicten zorgen in de toekomst. Juridisch borgen.
- Neem verplicht op dat iedereen zich moet houden aan de SNF normen. Eerst de basis op orde.
- De plus op de SNF normen nu niet doen. Eerst de basis op orde en zorgen dat dit gaat werken.
- 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.

Kansen

- Snellere en eenvoudiger 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, spoed-zoekers) 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?

1.3 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.
- Registratie wordt soms ontmoedigd door (malafide) werkgevers of uitzendbureaus, omdat een ongeregistreerde status bepaalde administratieve lasten of belastingen voorkomt.
- Verplichte registratie niet koppelen aan toeristenbelasting.
- Zorg voor een model dat regionaal of op provincieniveau ingevoerd wordt.
- Let op de privacy wetgeving. Wat mag wel en wat niet.
- 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**.

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.

1.4 Informatievoorziening

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

Aandachtpunten

- Er is brede consensus dat de werkgever een zorgplicht heeft om informatie te geven over wonen, werken en leven in Nederland/Noordwijk.
- 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.
- 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.

1.5 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.

2. 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.

2.1 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.

2.2 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).

2.3 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 huisvestingsorganisaties, 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.

2.4 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.

3. 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 (arbeidsmigranten, Oekraïense ontheemden, statushouders en asielzoekers). Online hebben 566 inwoners meegedaan, offline 394 inwoners. Hieronder gaan we specifiek in op het onderdeel arbeidsmigratie.

3.1 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”

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.”

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.”

3.2 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 verdringing 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.”

Enkele respondenten uiten wel hun zorgen over grootschalige 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.”

3.3 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.

“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)

“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 vermindert. 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.

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

“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 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.”

4. 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.
- Zorg voor scholing en inburgering voor migranten die hier langer dan twee jaar blijven.
- Zorg voor een betere informatievoorziening aan nieuwkomers.

De Adviesraad Sociaal Domein is gevraagd een officieel advies te geven over het beleidsplan en komt op 20 mei met een reactie op het beleidsplan.