

## Toetsingskader "Huisvesting internationale werknemers in de gemeente Tiel"

*Gelezen het voorstel van het college van B&W aan de raad van 21 november 2023*

Onderwerp: Toetsingskader huisvesting internationale werknemers

Nummer:

Zaak/documentnummer:

Wettelijke grondslag: Gemeentewet

Besloten in de raadsvergadering van: 20 december 2023

### Besluit om:

1. Het Toetsingskader "Huisvesting internationale werknemers in de gemeente Tiel" vast te stellen
2. Het Ontwikkelkader "Centrale huisvesting arbeidsmigranten in Tiel" in te trekken.

### 1. Inleiding

De gemeente wil dat iedereen in Tiel prettig, veilig en gezond woont. Dat geldt ook voor internationale werknemers die een belangrijke bijdrage leveren aan de Tielse economie en de economie van de Regio Rivierenland. Met dit toetsingskader geeft de gemeente Tiel de ruimte aan initiatiefnemers, huisvesters, om te komen met initiatieven voor huisvesting van internationale werknemers. Initiatieven die voldoen aan kwaliteitseisen en verschillende criteria die we daar voor hebben opgesteld.

Veel van deze internationale werknemers wonen momenteel in Tiel in woningen die 'verkamerd' zijn. Reguliere eengezinswoningen die verbouwd zijn voor kamerbewoning. De kwaliteit van deze huisvesting laat vaak te wensen over. De druk op de buurt is hoog, vanwege de intensieve bewoning van deze panden. Daarnaast zijn deze panden niet meer beschikbaar voor reguliere woningzoekenden. Om meerdere redenen is dit een ongezonde situatie.

Vanuit diverse uitzendbureaus wordt aan de gemeente Tiel verzocht om een vorm van centrale huisvesting voor internationale werknemers toe te staan. Hiervoor heeft de gemeente dit toetsingskader opgesteld met als belangrijkste uitgangspunten:

- dat per zes personen die gehuisvest worden een verkamerde woning weer beschikbaar komt voor reguliere woningzoekenden op de woningmarkt;
- dat de initiatiefnemer het regionaal convenant heeft ondertekend en naleeft;
- én dat de initiatiefnemer de 80-10-10 regeling gaat hanteren: minimaal 80% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de gemeente Tiel; maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de regio Rivierenland en maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt buiten de regio
- voor de potentiële locaties kijken we naar draagkracht van de buurt, waarbij we streven naar begrip en acceptatie.

Met deze uitgangspunten zet de gemeente er op in dat bestaande huisvesting wordt vervangen door kwalitatief betere centrale huisvesting.

### 2. Van ontwikkelkader naar toetsingskader

Op 13-10-2021 heeft de raad de motie 'Initiatief huisvesting arbeidsmigranten locatie Kwadrant' aangenomen. Hierin vraagt de raad onder andere om te onderzoeken of de centrale huisvesting op een bedrijventerrein gerealiseerd kan worden. Tijdens de raadsvergadering van 23 februari 2022 heeft de raad vervolgens uitgebreid gesproken over de regels en randvoorwaarden voor huisvesting van arbeidsmigranten, al dan niet op bedrijventerreinen. Naar aanleiding van de motie én hetgeen in deze raadsvergadering is meegegeven, is het Toetsingskader "Huisvesting internationale werknemers in de gemeente Tiel" (verder te noemen: Toetsingskader) opgesteld.

Belangrijk verschil met het Ontwikkelkader is dat de gemeente niet zelf actief op zoek gaat naar locaties waar de huisvesting zou kunnen plaatsvinden. Dit wordt overgelaten aan de markt. De gemeente beoordeelt voortaan initiatieven hiertoe op grond van de voorwaarden en uitgangspunten zoals nu opgenomen in het Toetsingskader.

Afwijking te opzichte van het oude kader is dat de gemeente het in uitzonderlijke gevallen mogelijk maakt om centrale huisvesting van arbeidsmigranten op bedrijventerreinen toe te staan. Binnen het oude kader waren bedrijventerreinen expliciet uitgesloten. In dit kader wordt dit gewijzigd in een 'Nee, tenzij...' benadering. Daar wordt voor gekozen, omdat zo de bestemming bedrijven geborgd blijft. Als we ruimer woon of logiesfuncties toe zouden staan op bedrijventerreinen, kan dit ongewenste gevolgen hebben voor de bestaande economische functie van het bedrijventerrein. Vanuit maatschappelijke overwegingen, heeft wonen (logies) op bedrijventerreinen toestaan ook niet de voorkeur. Er zijn bijvoorbeeld geen voorzieningen aanwezig gericht op wonen/logies. Daarom wordt gekozen voor een 'Nee, tenzij...' benadering. Het college kan zwaarwegende argumenten hebben om het wel toe te staan, namelijk het terugbrengen van verkamerde woningen als reguliere eengezinswoning op de woningmarkt. Het blijft ook mogelijk om initiatieven voor huisvesting op andere locaties voor te stellen, zoals woonwijken. Ook daarvoor gelden de genoemde criteria.

Voor alle initiatieven geldt dat draagkracht van de omgeving belangrijk is. Met draagkracht wordt bedoeld dat het aantal te vestigen slaappleaatsen in verhouding staat tot de omgeving. Daarbij streven we naar begrip en acceptatie in de omgeving. Dit is niet gekwantificeerd in deze criteria. Per initiatief moet nadrukkelijk gemotiveerd worden hoe bijgedragen wordt aan begrip en acceptatie. Dit betekent dat een initiatiefnemer moet investeren in goede communicatie en participatie met alle betrokkenen.

Draagkracht is een maatwerk afweging per initiatief, maar ook tussen initiatieven onderling. Als in een wijk of bedrijventerrein meerdere initiatieven voor grootschalige centrale huisvesting van internationale werknemers lopen, legt dat extra druk op de draagkracht. Daarnaast kan een koppeling met andere functies, zoals bijvoorbeeld huisvesting voor andere doelgroepen, juist bijdragen aan de positieve draagkracht van een initiatief in de wijk.

### 3. Toetsingscriteria voor gemeentelijke medewerking bij centrale huisvesting

Initiatieven voor centrale huisvesting van internationale werknemers moeten in ieder geval voldoen aan alle onderstaande toetsingscriteria:

- a. Initiatiefnemer heeft het convenant Huisvesting Internationale Werknemers regio Rivierenland ondertekend en leeft deze na (Belangrijkste afspraken zie BIJLAGE C) én
- b. Per zes te realiseren 'slaappleaatsen' in centrale huisvesting levert de eigenaar/huurder/gebruiker van de centrale huisvesting een verkamerde koopwoning terug aan de (sociale) koopmarkt, waarbij deze woning niet langer verkamerd mag zijn/worden (het overgangsrecht vervalt) én
- c. Garanties / zekerheidsstelling dat de verkamerde woningen (1 woning per 6 slaappleaatsen) daadwerkelijk terugkomen op de reguliere woningmarkt.
- d. Voor initiatieven op een bedrijventerrein geldt 'Nee, tenzij...'. Argument om er wel aan mee te werken ('tenzij'), kan zijn dat de initiatiefnemer aan bovenstaande criteria voldoet en woningen terug brengt op de woningmarkt. Voor initiatieven op een bedrijventerrein is vertrekpunt dat het tijdelijke huisvesting betreft, die middels een ontheffing voor 10 tot 15 jaar gerealiseerd kan worden. Bewoning op een bedrijventerrein is om maatschappelijke en juridische redenen niet zomaar wenselijk. Daarom zal de initiatiefnemer ook rekening moeten houden met integrale ruimtelijke afwegingen en geldend beleid, zoals door de gemeente aan de omgevingstafel ook wordt getoetst. Bijvoorbeeld externe veiligheid, milieucirkels, eventuele belemmering voor uitoefening bedrijfsactiviteiten in de directe omgeving, milieu en gezondheid, verkeersveiligheid, bereikbaarheid, enz.
- e. 80/10/10 regeling: minimaal 80% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de gemeente Tiel; maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de regio Rivierenland en maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt buiten de regio. De initiatiefnemer dient te onderbouwen hoe hij hier invulling geeft en op welke wijze dit geborgd blijft voor de lange termijn. Afspraken hierover worden vastgelegd in een overeenkomst.

### 4. Aanvullende randvoorwaarden voor gemeentelijke medewerking bij centrale huisvesting

Daarnaast gelden altijd de navolgende randvoorwaarden:

- a. Maatregelen ter voorkomen van overlast voor de omgeving;

- b. Plan van aanpak voor intensieve communicatie en participatie met de omgeving gericht op begrip en acceptatie;
- c. De aanwezigheid van een arbeidsrelatie met lokale en/of regionale bedrijven Rivierenland;
- d. Hoge kwaliteitseisen met betrekking tot de huisvesting zelf (inclusief duurzaamheid): keurmerk vereist;
- e. Het voldoen aan de zogeheten 'Roemer-normen';
- f. Voorwaarden met betrekking tot voorzieningen in relatie tot aantallen en omgeving;
- g. Hoge kwaliteitseisen aan de inrichting van de (buiten)ruimte;
- h. Voldoende parkeergelegenheid volgens de Nota Parkeernormen. Het college heeft de mogelijkheid daarvan gemotiveerd af te wijken passend bij functie en ligging, op basis van een vervoerplan voor de locatie;
- i. De nieuwe locaties krijgen geen generieke woonbestemming;
- j. Goede ontsluiting verkeer en een goede bereikbaarheid voor hulpdiensten;
- k. Bindende (prestatie)eisen ten aanzien van exploitatie en kwalitatief goed beheer van de locatie <sup>1</sup>

De gemeente moet het algemeen belang voor ogen houden en heeft de taak de bredere afweging te maken tussen de huisvestingsvragen van urgente groepen. Het draagvlak voor een plan kan versterkt worden als er ook huisvesting voor andere doelgroepen wordt gerealiseerd.

Indien een locatie permanent wordt ingezet voor huisvesting internationale werknemers zal de bestemming verruimd worden met de specifieke aanduiding 'huisvesting internationale werknemers'. Middels deze specifieke aanduiding wordt het perceel niet omgezet in een algemene woonbestemming. Zo wordt voorkomen dat er nieuwe woongebieden ontstaan. Op basis van deze set criteria en wensen worden locaties aangedragen door initiatiefnemers. De beoordelingsprocedure wordt door de omgevingsstafel gedaan.

## 5. Regionaal convenant huisvesting internationale werknemers

Op 23 juni 2023 is het convenant 'Huisvesting internationale werknemers regio Rivierenland' ondertekend. Het convenant is een samenwerkingsovereenkomst tussen de individuele gemeenten (waaronder Tiel) van de regio Rivierenland en marktpartijen zoals werkgevers, verblijfsbieders en uitzenders die internationale werknemers in dienst hebben of uitlenen.

In het convenant worden vooral kwaliteitseisen gesteld aan de huisvesting. Zo moet de huisvesting minimaal voldoen aan de meest actuele vereisten van het Keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF) en waar mogelijk de eisen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Roemer norm).

Met het vaststellen van dit toetsingskader, verklaren we tevens de regels zoals opgenomen in het regionaal convenant, of eventuele opvolgende convenanten die door de gemeente Tiel ondertekend worden, onverkort verplicht voor alle partijen die huisvesting willen bieden aan internationale werknemers in de gemeente Tiel. Deze criteria zijn opgenomen in bijlage C.

## 6. Afwijken van de toetsingscriteria en randvoorwaarden (hardheidsclausule)

In bijzondere gevallen mag het college van burgemeester en wethouders afwijken van de toetsingscriteria en randvoorwaarden. Deze bevoegdheid wordt alleen toegepast als het toepassen van de regels tot een bijzondere situatie leidt en de gemeente van mening is dat in dat geval afgeweken dient te worden van de regels.

## 7. Adviesrecht gemeenteraad

De gemeenteraad heeft dwingend adviesrecht conform de op 15 december 2021 vastgestelde "Notitie Adviesrecht en verplichte participatie gemeente Tiel". De daarin vervatte regels zijn met de inwerking-treding van de Omgevingswet per 1 januari 2024 volledig van kracht.

Specifiek van toepassing zijn:

- artikel 1. Woningen, sub 1.1, 1.2, 1.3 en 1.4. {Adviesrecht (16. 15a onder b OW)}
- artikel 7. Grote maatschappelijke impact, sub 7.1. {Adviesrecht (16. 15a onder b OW)}

<sup>1</sup>) Deze opsomming is niet limitatief.

*De griffier, de voorzitter,*

**BIJLAGE A - De belangrijkste uitgangspunten voor huisvesting van internationale werknemers**

1. Huisvesting van internationale werknemers is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van werkgevers en de internationale werknemers zelf. De gemeentelijke verantwoordelijkheid ligt in het scheppen van kaders waarbinnen die huisvesting kan plaatsvinden en het toezicht houden dat uitvoering daarvan op een deugdelijke en veilige wijze geschiedt;
2. Het huisvesten van internationale werknemers is alleen bestemd voor internationale werknemers die hier op grond van een EU-paspoort of tewerkstellingsvergunning legaal werkzaam zijn;
3. In de gemeente Tiel is gewenst dat alleen internationale werknemers worden gehuisvest die werkzaam zijn in de gemeente Tiel en/of omliggende gemeenten;
4. Er moet zo veel mogelijk begrip en acceptatie ('maatschappelijk draagvlak') zijn voor huisvestings-initiatieven;
5. Kan de wijk c.q. het bedrijventerrein het aantal te huisvesten internationale werknemers dragen? Hoe is de relatie tot de omgeving? Voorkomen moet worden dat er grote concentraties eenzijdige huisvestingsfaciliteiten in een klein gebied verschijnen;
6. Huisvesting dient te allen tijde veilig en leefbaar te zijn: 'schoon, heel en veilig'. Hierbij is het type, de omvang en de locatie van de huisvesting van belang.

## **BIJLAGE B - Eerder uitgesproken ambities en reeds vastgesteld beleid**

- inzicht krijgen van het aantal internationale werknemers dat in de gemeente Tiel woont;
- het op een gedegen en verantwoorde wijze reguleren van de huisvesting van internationale werknemers en vaststellen van de daarvoor te gebruiken instrumenten;
- het aantal in Tiel woonachtige internationale werknemers en de toestroom reguleren. Hierbij dient er een zekere balans te zijn tussen het aantal in Tiel woonachtige internationale werknemers en de clustering in bepaalde straten;
- zorgen dat de leefomstandigheden van de te huisvesten internationale werknemers op een deugdelijk niveau is en de veiligheid voldoende is gewaarborgd;
- overlast en aantasting van de leefbaarheid voor de omgeving zoveel als mogelijk voorkomen;
- zorgen dat de huisvesting niet ten koste gaat van de ruimtelijke kwaliteit;
- aantasting van bestaande (goedkope) woningvoorraad voorkomen;
- innen van financiën (BRP, verblijfsbelasting).

De gemeente biedt hiertoe de ruimtelijke en juridische kaders, waarin huisvesting van internationale werknemers als legaal en passend kan worden aangemerkt. Anderzijds stelt het de gemeente in staat te handhaven bij huisvesting, die niet correspondeert met de voorgestelde beleidsrichting.

### **Reeds vastgesteld beleid en gevolgen**

Om de ongebreidelde verkamering van (sociale) koopwoningen een halt toe te roepen, zijn in december 2018 beleidsdocumenten door de Gemeenteraad vastgesteld die juridisch handvatten bieden om de gesignaleerde problematiek te kunnen aanpakken c.q. voorkomen. Hiermee is een samenhangend pakket aan maatregelen en interventies beschikbaar gekomen om dit efficiënt en effectief te kunnen doen.

#### **a. *Huisvestingsverordening***

Met beleidsregels op basis van een huisvestingsverordening is de gemeente flexibeler dan enkel met een vergunningplicht onder voorbehoud van het bestemmingsplan. De gemeente kan een onttrekkings-vergunning intrekken als sprake is van overlast. Uitgangspunt hierbij is dat vergunning vereist is voor het omzetten van een woning in onzelfstandige wooneenheden en/of bewoning door personen die geen huishouding voeren. Voor woningen geldt hierbij verkamering de norm van maximaal 4 personen per woning. Voor grotere woningen is uitzondering mogelijk.

#### **b. *Kadernota 'Huisvesting internationale werknemers Tiel' inclusief beleidsregels***

De Kadernota en regels hebben als doel de ontwikkeling van ongecontroleerde verkamering van panden ten behoeve van de huisvesting van onder andere internationale werknemers een halt toe te roepen en de hiermee samenhangende overlast te verminderen. Binnen deze kaders dient er een goede balans te komen tussen woningen en verkamerde woningen. Woningen zijn in de basis voor de huisvesting van één huishouden. Verkamering van een woning kan alleen middels omgevingsvergunning worden toegestaan. Binnen deze kaders wordt clustering van verkamerde woningen (bijvoorbeeld voor internationale werknemers) tegengaan. De normering is maximaal 10 % van de woningen in een straat en geen twee woningen naast elkaar. Daarnaast wordt de verkamering van woningen beperkt tot maximaal 4 personen per woning. In uitzonderingsgevallen kan in overleg bij grotere woningen bekeken worden of huisvesting van meer personen mogelijk is.

#### **c. *Paraplubestemmingsplan 'Omzetten woningen'***

Door de toenemende komst van internationale werknemers is het van belang dat er voor hen goede huisvesting wordt geregeld. Ook dienen er afspraken te worden gemaakt om overlast in de woonomgeving zoveel als mogelijk te voorkomen. Het paraplubestemmingsplan 'Omzetten woningen' biedt hiervoor een goede basis.

In de gemeente is hiermee nieuwe kamergewijze verhuur op basis van het bestemmingsplan niet (meer) zo maar toegestaan. Er is nu een omzettingsvergunning benodigd.

Bestaande situaties (binnen de bestemming 'wonen') vallen onder het overgangsrecht en mogen hun kamergewijze verhuur in gelijke aantallen voortzetten. Dat betekent dat de internationale werknemers die er nu wonen gehuisvest kunnen blijven. Mocht echter een woning / pand langer dan een jaar niet voor kamergewijze verhuur zijn gebruikt, dan vervalt automatisch het overgangsrecht.

#### **d. *Ontwikkeldkader 'Centrale huisvesting arbeidsmigranten in de gemeente Tiel'***

Eind 2019 is het Ontwikkeldkader 'Centrale huisvesting arbeidsmigranten in de gemeente Tiel' vastgesteld. Dit had tot doel dat de gemeente gebieden c.q. locaties aanwees waar centrale huisvesting voor arbeidsmigranten mogelijk zou kunnen zijn. Dit ontwikkeldkader wordt ingetrokken met de vaststelling van dit toetsingskader.

## **BIJLAGE C – Verplichtingen regionaal convenant ‘Huisvesting Internationale Werknemers regio Rivierenland’**

1. De verblijfsbieder verplicht zich om een digitaal nachtregister bij te houden voor internationale werknemers die korter dan vier maanden verblijven.
2. De verblijfsbieder verplicht zich om internationale werknemers te informeren over de volgende verplichtingen: aangifte van vestiging, aangifte van verhuizing en aangifte van vertrek naar het buitenland. Zij stimuleren internationale werknemers om zélf de daarvoor benodigde actie te ondernemen.
3. De verblijfsbieder stimuleert bij een (beoogd) verblijf van meer dan vier maanden ervoor dat de internationale werknemers zich inschrijven in de BRP en zich bij vertrek laten uitschrijven. Zij stellen ook de internationale werknemer op de hoogte van de jaarlijkse gemeentelijke heffingen.
4. Bij aangifte van vestiging moet de internationale werknemer zich altijd persoonlijk legitimeren. Bijvoorbeeld: de verblijfsbieder kan zich door de internationale werknemer laten machtigen om verhuizing naar een ander adres c.q. gemeente dan wel bij vertrek naar het buitenland door te geven aan de gemeente. De specifieke invulling is aan de individuele regiogemeente zelf.
5. De verblijfsbieder is voor degenen die korter dan vier maanden verblijven en daarmee niet in de BRP als ingezetene staan ingeschreven, een verblijfsbelasting (in de vorm van toeristenbelasting) aan de desbetreffende regiogemeente verschuldigd indien een regiogemeente verblijfsbelasting heft.
6. Verblijfsbieders committeren zich aan het streven om internationale werknemers zo dicht mogelijk bij het werk te huisvesten. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de 80/10/10 regeling: minimaal 80% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de gemeente waar de locatie zich bevindt; maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt in de regio Rivierenland en maximaal 10% van de internationale werknemers die op een locatie wordt gehuisvest, werkt buiten de regio.
7. Werkgevers en uitzendorganisaties, die tevens de verblijfsbieder van de internationale werknemer zijn, bieden te allen tijde twee zelfstandige contracten aan: één huurcontract (met een opzegtermijn van één maand) en één arbeidscontract.
8. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal die werknemers nooit verplichten om van die huisvesting gebruik te maken; een eventuele wens van de werknemer om elders huisvesting te vinden of effectivering van die wens, zal geen gevolgen hebben voor de arbeidsrelatie.
9. De werkgever of de uitzendorganisatie die zelf huisvesting biedt aan zijn werknemers, zal hiervoor niet meer dan een redelijke huur vragen en zich hierbij houden aan de bepalingen van de Wet aanpak schijnconstructies 2015. De werkgever of de uitzendorganisatie mag in dit geval de maandelijkse huur verrekenen met het salaris van de werknemer tot een maximum van maximaal 25% van het geldende bruto minimumloon. De werknemer dient in dat geval te beschikken over een zelfstandig huisvestingscontract zoals bedoeld in artikel 1h onder paragraaf E.
10. Verblijfsbieders committeren zich aan een inspanningsplicht om bestaande huisvesting op termijn te laten voldoen aan de in het convenant opgenomen uniforme basiskwaliteitseisen. Hiervoor geldt de volgende overgangsregeling: Voor alle bestaande huisvestingssituaties waarbij op 1 januari 2023 al sprake was van huisvesting aan internationale werknemers en dat niet voldoet aan de kwaliteits- en beheereisen zoals opgenomen in dit convenant, krijgt de verblijfsbieder tot 1 januari 2025 de tijd om huisvesting aan de nieuwe kwaliteitseisen te laten voldoen. Regiogemeenten vervullen hierin een faciliterende rol. De overgangsregeling doet recht aan het feit dat (voornamelijk agrarische werkgevers) hun internationale arbeidskrachten aan de hand van de AKF-standaard huisvesten: een norm die een goede basiskwaliteit waarborgt, maar gezien de huidige tijdgeest niet meer voldoet aan de gewenste kwaliteit van morgen.
11. Verblijfsbieders committeren zich aan de uniforme basiseisen voor het beheer van huisvesting internationale werknemers.
12. De verblijfsbieder stelt per complex een beheerplan op. Het beheerplan voldoet minimaal aan de volgende eisen:
  - a. De wijze waarop beheer, toezicht en bereikbaarheid (ook voor omwonenden) wordt georganiseerd;
  - b. Per complex is een meertalig huisreglement aanwezig, 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 (o.a. muziek, BBQ'en en open vuur) veroorzaken;
  - c. Er wordt voorzien in informatie over de wijze van afvalscheiding, telefoonnummers hulpdiensten, informatievoorziening over de gemeente in het kader van wonen, zorg, onderwijs en integratiemogelijkheden in de gemeente;

13. Internationale werknemers hebben in alle gevallen recht op een mate van bescherming bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. In die gevallen biedt de verblijfsbieder een redelijke termijn aan om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.
14. Bij ontslag of het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst, biedt de verblijfsbieder de internationale werknemer een redelijk termijn aan om alternatieve huisvesting te vinden en spannen zij zich in om te voorkomen dat de ex-werknemer dakloos wordt.
15. Verblijfsbieders committeren zich aan de uniforme basiskwaliteits- en beheereisen voor nieuwe huisvestingsinitiatieven die de regiogemeenten stellen in de vorm van een regionaal keurmerk. Het ondertekenen van dit convenant is een voorwaarde voor het verkrijgen van het regionale keurmerk en het kunnen ontwikkelen van nieuwe huisvestingslocaties. Ook verblijfsbieders wiens huisvesting nog niet voldoet aan de nieuwe kwaliteitsstandaard, maar door ondertekening van dit convenant zich aan de realisatie hiervan wel committeren, worden opgenomen in het register en zullen bekend staat als Preferente Groeipartners. Zodra huisvesting voldoet aan de uniforme basiskwaliteits-en beheereisen, ontvangen zij het volwaardige regionale keurmerk.
16. Werkgevers streven ernaar om dakloosheid onder internationale werknemers zoveel mogelijk te voorkomen. Dat doen zij door:
  - a. Wanneer zij naast verblijfsbieder ook werkgever zijn, het arbeidscontract los te koppelen van het huurcontract.
  - b. Huurcontracten op te stellen met een opzegtermijn van één maand.
  - c. Mee te zoeken naar oplossingen indien zij door of in opdracht van de regiogemeenten benaderd worden voor het tijdelijk huisvesting bieden aan dakloze internationale werknemers.
17. Werkgevers spannen zich in om internationale werknemers waarvan het contract niet wordt verlengd in contact te brengen met andere werkgevers die personeel nodig hebben.
18. De werkgever ondersteunt internationale werknemers in het aanvragen van een activeringscode en een DigiD waarmee een zorgpas wordt aangevraagd. Daarbij wordt aangesloten bij de landelijke initiatieven die ontstaan om de aanvraagprocedure voor een DigiD voor internationale werknemers te vereenvoudigen.
19. De werkgever informeert internationale werknemers zo snel mogelijk over de mogelijkheden van eventuele taalcursussen en zelfstudiepakketten.