

Het Westlands model is een systeem dat door de gemeente Westland is ontwikkeld om de inschrijving en registratie van buitenlandse werknemers te reguleren en te monitoren. Dit model is ontworpen om de werkomstandigheden van buitenlandse werknemers te verbeteren, uitbuiting tegen te gaan, en de druk op de lokale woningmarkt te beheersen. Aangezien Medemblik te maken heeft met een groeiend aantal buitenlandse werknemers, kan het Westlands model een nuttige benadering zijn voor het verbeteren van het huisvestings- en registratiesysteem in onze gemeente.

Achtergrond en Doelstelling van het Westlands Model:

Het Westlands model is ontstaan uit de behoefte om buitenlandse werknemers die tijdelijk in de regio werken te registreren, zodat zowel de arbeidsomstandigheden als de huisvesting van deze werknemers beter gecontroleerd kunnen worden. Het model heeft als doel:

- **Registratie en controle** van buitenlandse werknemers die in de regio werken.
- **Vermijden van uitbuiting** door te zorgen voor transparantie en toezicht op de werk- en woonomstandigheden.
- Het **bieden van goede huisvesting** door samenwerking met woningcorporaties, bedrijven, en lokale overheden.
- **Preventie van overbewoning** en het creëren van een veilige en verantwoorde woonomgeving voor de werknemers.

Werking van het Westlands Model:

Het Westlands model kent een systeem van registratie waarbij buitenlandse werknemers zich moeten inschrijven bij de gemeente op het moment dat ze werk in de regio zoeken of starten. De registratie wordt gekoppeld aan de werkplek en de huisvesting van de werknemers. De belangrijkste elementen van het systeem zijn:

- **Verplichte registratie bij de gemeente:** Werkgevers zijn verplicht om hun buitenlandse werknemers in te schrijven bij de gemeente zodra ze in de regio gaan werken. Dit kan zowel voor seizoensarbeiders als voor langdurig verblijvende buitenlandse werknemers.
- **Registratie van werk- en woonadres:** De werknemers worden geregistreerd met zowel hun werkadres (waar ze werkzaam zijn) als hun woonadres (waar ze verblijven). Dit maakt het mogelijk om het aantal buitenlandse werknemers in de regio en hun huisvesting te monitoren.
- **Samenwerking met werkgevers en woningcorporaties:** Werkgevers zijn verplicht om de huisvesting voor hun buitenlandse werknemers te regelen. De gemeente werkt samen met woningcorporaties om ervoor te zorgen dat er

voldoende geschikte huisvesting beschikbaar is. Dit kan zowel tijdelijke als permanente huisvesting zijn, afhankelijk van de duur van het werk.

- **Toezicht en handhaving:** Er wordt strikt toezicht gehouden op de naleving van de regels. De gemeente voert inspecties uit om te controleren of de woningvoorwaarden voldoen aan de vereisten. Misstanden, zoals overbewoning, slechte hygiëne of slechte kwaliteit van de huisvesting, kunnen leiden tot sancties voor werkgevers of huisvesters.
- **Digitale registratie en monitoring:** Het proces van registratie kan vaak digitaal verlopen, waarbij de werkgever een formulier invult dat automatisch door de gemeente wordt verwerkt. Dit systeem maakt het mogelijk om snel gegevens te verzamelen en rapportages op te stellen over het aantal buitenlandse werknemers en de status van hun huisvesting.

Voordelen van het Westlands Model:

Het Westlands model biedt een aantal belangrijke voordelen:

- **Betere controle en zichtbaarheid:** Door het verplicht registreren van werknemers is er meer zicht op het aantal buitenlandse werknemers in de regio. Dit vergemakkelijkt het beheer van de arbeidsmigratie en maakt het mogelijk om effectiever beleid te ontwikkelen.
- **Voorkomen van uitbuiting:** Het model zorgt ervoor dat er toezicht is op de werk- en woonomstandigheden van buitenlandse werknemers. Dit helpt uitbuiting te voorkomen, wat vaak voorkomt wanneer de werk- en woonomstandigheden niet goed gereguleerd zijn.
- **Verbeterde huisvesting:** Werkgevers worden gestimuleerd om geschikte huisvesting te bieden, doordat de gemeente betrokken is bij de registratie en toezicht op de naleving van de huisvestingsnormen. Dit draagt bij aan het verbeteren van de leefomstandigheden van buitenlandse werknemers.
- **Ondersteuning van lokale woningmarkt:** Het model kan bijdragen aan een betere afstemming tussen de vraag naar huisvesting voor buitenlandse werknemers en het aanbod op de lokale woningmarkt, wat kan helpen om overbewoning of woningnood te voorkomen.

Mogelijkheden voor Medemblik:

Gelet op de groei van de buitenlandse werknemers in Medemblik, is het Westlands model een potentieel bruikbaar instrument om de huisvesting van buitenlandse werknemers te reguleren. De implementatie van dit model kan voordelen bieden voor zowel de lokale gemeenschap als de buitenlandse werknemers zelf. Enkele mogelijke stappen voor Medemblik zouden kunnen zijn:

- **Evaluatie van de huidige situatie:** Het is belangrijk om te beginnen met een grondige analyse van de huidige situatie van buitenlandse werknemers in Medemblik, inclusief de beschikbare huisvesting en de werkgelegenheid.
- **Samenwerking met lokale werkgevers en woningcorporaties:** Het opzetten van een partnerschap tussen de gemeente, werkgevers en woningcorporaties is essentieel om te zorgen voor voldoende, geschikte huisvesting voor buitenlandse werknemers.
- **Aanpassing van gemeentelijke regelgeving:** Medemblik zou kunnen overwegen om de inschrijving van buitenlandse werknemers verplicht te stellen en een registratieplatform op te zetten dat zowel werkgevers als werknemers gemakkelijk kunnen gebruiken.

Conclusie en Aanbevelingen:

Het Westlands model biedt een solide basis voor het verbeteren van de situatie rondom de huisvesting van buitenlandse werknemers in Medemblik. Door registratie en toezicht te combineren met samenwerking tussen de gemeente, werkgevers en woningcorporaties, kan Medemblik zowel de werk- als woonomstandigheden van buitenlandse werknemers verbeteren en tegelijkertijd misstanden en uitbuiting voorkomen. Het zou raadzaam zijn om dit model nader te onderzoeken en te overwegen voor implementatie, rekening houdend met de specifieke situatie en behoeften van Medemblik.

Aanbevelingen:

- Het opzetten van een werkgroep om de haalbaarheid van het Westlands model in Medemblik te onderzoeken.
- Het ontwikkelen van een plan voor de samenwerking tussen de gemeente, werkgevers, en woningcorporaties.
- Het informeren van lokale werkgevers over de voordelen en verplichtingen van het model.
- Het organiseren van een pilotproject om het model in de praktijk te testen.

Bijlage:

- Overzicht van de belangrijkste elementen van het Westlands model
- Voorbeelden van best practices uit andere gemeenten

Commentaar [JS1]: evt.

Koppeling van Westlands model met de BRP:

Het opzetten van een digitaal platform voor de registratie van buitenlandse werknemers en de koppeling ervan met de **Basisregistratie Personen (BRP)** is een complex proces dat zowel technische als juridische overwegingen vereist. Hieronder geef ik een overzicht van hoe dit proces technisch en juridisch kan worden opgezet.

1. Technische Implementatie

a) Ontwikkeling van een Digitaal Platform

Een digitaal platform moet worden ontwikkeld dat toegankelijk is voor zowel werkgevers als de gemeente, en het moet een aantal essentiële functies bieden:

1. **Registratiefunctie voor Werkgevers:**

Werkgevers moeten hun buitenlandse werknemers kunnen registreren via het platform. Dit houdt in dat zij gegevens zoals naam, nationaliteit, geboortedatum, werkadres, verblijfsstatus, en woningadres moeten invoeren. Dit kan worden geïntegreerd in een **webgebaseerd portaal** waarop werkgevers via een veilig inlogstelsel (bijvoorbeeld eHerkenning) toegang krijgen.

2. **Gegevensverificatie en Documentupload:**

Werkgevers moeten documenten zoals een arbeidscontract, verblijfsvergunning, of een huurcontract voor de woning van de werknemer kunnen uploaden. Deze documenten moeten automatisch door het platform worden gecontroleerd op volledigheid en geldigheid.

3. **Integratie met de BRP:**

Het platform kan worden gekoppeld aan de BRP, zodat de gegevens van buitenlandse werknemers direct worden geüpdatet in de gemeentelijke systemen. Dit zorgt voor een centrale registratie van alle inwoners, inclusief arbeidsmigranten. De koppeling kan bijvoorbeeld gebeuren via de **Digitale Werkomgeving (DWO)** die al door de overheid wordt gebruikt voor het uitwisselen van gegevens tussen gemeenten en andere instanties.

4. **Dashboard voor Gemeente en Handhavingsinstanties:**

De gemeente moet toegang krijgen tot een overzicht van de geregistreerde buitenlandse werknemers, inclusief werk- en woonlocaties. Dit dashboard moet gegevens in real-time bijwerken en rapportages mogelijk maken over het aantal geregistreerde werknemers en de status van hun huisvesting.

5. **Beveiliging en Privacy:**

Aangezien de platformgegevens persoonlijke en gevoelige informatie bevatten, moeten er strikte beveiligingsmaatregelen getroffen worden. Het gebruik van

versleuteling voor de gegevensopslag en -overdracht is essentieel. Het platform moet voldoen aan de eisen van de **Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**. Er moeten beveiligde inlogmethoden (zoals **eHerkenning** voor bedrijven) en **versleuteling van gegevens** worden gebruikt om te voorkomen dat onbevoegden toegang krijgen tot de gegevens.

b) Technische Koppeling met de BRP

De BRP wordt beheerd door de **Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG)**. Gemeenten kunnen toegang krijgen tot de BRP voor hun inwoners, en via een koppeling met het digitale platform kan de gemeente buitenlandse werknemers ook registreren. De technische aspecten van de koppeling omvatten:

1. Authenticatie en Autorisatie:

Het platform moet veilige toegangspunten bieden voor zowel de gemeente als werkgevers. Werkgevers kunnen inloggen via **eHerkenning**, terwijl gemeentelijke medewerkers via een gemeentelijk **digitale werkomgeving** toegang krijgen.

2. API Koppelingen:

Om gegevens tussen het platform en de BRP uit te wisselen, kunnen **API's (Application Programming Interfaces)** worden gebruikt. Deze API's zorgen ervoor dat gegevens zoals naam, nationaliteit en adres automatisch worden ingediend bij de BRP en vice versa.

3. Data Synchronisatie:

Bij de registratie van buitenlandse werknemers kan het platform de gegevens automatisch synchroniseren met de BRP, zodat een werknemer bijvoorbeeld niet opnieuw hoeft te worden geregistreerd wanneer zij in verschillende gemeenten werken.

4. Automatische Waarschuwingen en Rapportages:

Het systeem moet automatische waarschuwingen genereren wanneer een werknemer niet goed geregistreerd is, of wanneer er inconsistenties zijn tussen de werk- en woonlocatie van de werknemer. Rapportages moeten het voor de gemeente mogelijk maken om trends en probleemgebieden snel te identificeren.

2. Juridische Overwegingen

De juridische aspecten van de implementatie van een digitaal platform voor de registratie van buitenlandse werknemers zijn cruciaal en moeten voldoen aan verschillende wet- en regelgeving:

a) Privacywetgeving (AVG)

Het belangrijkste juridische kader dat gevolgd moet worden, is de **Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)**, die de verwerking van persoonlijke gegevens in de Europese Unie regelt. Aangezien het platform gevoelige gegevens van buitenlandse werknemers verwerkt, moeten de volgende maatregelen worden genomen:

1. Toestemming:

Het platform moet zorgen voor expliciete toestemming van de buitenlandse werknemers om hun gegevens te verwerken. Dit kan bijvoorbeeld door een formulier te laten invullen waarin zij aangeven dat hun gegevens gedeeld mogen worden met de gemeente en andere relevante instanties.

2. Minimale Gegevensverwerking:

Alleen de noodzakelijke gegevens mogen worden verzameld. Dit betekent dat gegevens zoals bijvoorbeeld het salaris of gezondheidstoestand van de werknemer niet zonder meer verzameld mogen worden, tenzij ze relevant zijn voor het doel van de registratie.

3. Beveiliging van Gegevens:

De gegevens moeten veilig worden opgeslagen en versleuteld. Toegang tot de gegevens moet beperkt worden tot bevoegde medewerkers van de gemeente of andere relevante overheidsinstanties.

4. Bewaartermijn:

Gegevens mogen niet langer bewaard worden dan nodig is. Dit betekent dat er een duidelijke bewaartermijn moet zijn voor gegevens van buitenlandse werknemers, bijvoorbeeld totdat het werkcontract is geëindigd.

b) Wettelijke Kaders voor Arbeidsmigranten

Naast de privacywetgeving moeten er ook andere wettelijke regels worden nageleefd met betrekking tot arbeidsmigranten:

1. Wettelijke Verplichtingen van Werkgevers:

Werkgevers moeten voldoen aan de **Wet Arbeid Vreemdelingen** en de **Wet Sociale Zekerheid**. Dit betekent dat zij buitenlandse werknemers moeten registreren en zorgen voor de juiste werk- en verblijfsvergunningen.

2. Huisvestingseisen:

Het platform moet ervoor zorgen dat buitenlandse werknemers goed gehuisvest zijn. De gemeente kan eisen stellen aan de kwaliteit van de huisvesting en de werkplek. Deze eisen moeten expliciet vermeld worden in het systeem.

3. Toezicht en Handhaving:

Er moet een mechanismen voor toezicht en handhaving zijn. De gemeente moet inspecties kunnen uitvoeren om te controleren of werkgevers zich aan de registratie- en huisvestingsverplichtingen houden.

c) Wetgeving rondom Gegevensuitwisseling

Er moet rekening gehouden worden met de wetgeving rond gegevensuitwisseling tussen gemeenten, de Belastingdienst, en andere relevante overheidsinstanties. Dit betreft de afstemming van het platform met bestaande systemen voor het delen van gegevens, zoals het **Landelijk Informatiesysteem Sociale Zekerheid (LIS)** of **Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)**.

3. Stappenplan voor Implementatie

1. Analyse en Behoeftenonderzoek:

Start met het identificeren van de specifieke behoeften van de gemeente Medemblik, zoals het aantal buitenlandse werknemers, de te registreren gegevens en de noodzakelijke handhavingsmaatregelen.

2. Selectie van Softwareleverancier:

Zoek een leverancier van digitale systemen die ervaring heeft met het ontwikkelen van platforms voor gegevensverwerking en -uitwisseling met gemeentelijke systemen.

3. Privacy- en Beveiligingsaudit:

Zorg voor een audit van het systeem door een externe partij om te garanderen dat het platform voldoet aan de AVG en andere relevante privacywetgeving.

4. Samenwerking met Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG):

Maak afspraken met de RvIG om toegang te krijgen tot de BRP en de technische mogelijkheden voor de koppeling tussen het platform en de BRP.

5. Pilotproject:

Start met een pilotproject in samenwerking met een aantal werkgevers in Medemblik om het systeem in de praktijk te testen.

6. Opleiding en Communicatie:

Opleiden van zowel gemeentelijke medewerkers als werkgevers over het gebruik van het systeem en de verplichtingen die zij hebben onder de wetgeving.

Conclusie

Het opzetten van een digitaal platform voor de registratie van buitenlandse werknemers en de koppeling met de BRP vereist zowel technische implementatie als zorgvuldige naleving van de wet- en regelgeving, vooral op het gebied van privacy (AVG) en arbeidswetgeving. De gemeente Medemblik kan met de juiste technische partners, beveiligingsmaatregelen, en samenwerking met relevante instanties zoals de RvIG een efficiënt en juridisch compliant platform opzetten. Het proces vereist gedegen voorbereiding, maar biedt grote voordelen op het gebied van toezicht, controle, en het voorkomen van misstanden.