

LTO noord

Achter de boer en tuinder.
Voor ons allemaal.

Huisvesting internationale werknemers

Een handreiking voor onze bestuurders (versie 2026)



Voorwoord

Goede huisvesting voor internationale werknemers is een essentiële randvoorwaarde voor werkgevers in de land- en tuinbouw. Zonder voldoende goede, veilige en betaalbare huisvesting kunnen veel bedrijven hun werk niet goed organiseren. Er is echter een groot tekort aan huisvestingsplekken. Uit onze ledenpeiling onder werkgevers (voorjaar 2026) blijkt dat zij duizenden extra huisvestingsplekken nodig hebben.

Uit de peiling komt een helder beeld naar voren: onze leden willen zelf verantwoordelijkheid nemen voor goede huisvesting, maar krijgen daarvoor onvoldoende ruimte. Maar liefst 71% procent van de werkgevers geeft aan het liefst zelf huisvesting op eigen terrein te realiseren. Daarmee willen zij zorgen voor goede en veilige huisvesting dicht bij het werk. Tegelijkertijd zegt 50% dat gemeenten daarvoor nu weinig of geen mogelijkheden bieden. Daarnaast noemt 36% lange vergunningprocedures als groot knelpunt. En 31% noemt de hoge kosten als belemmering, vooral doordat investeringen lastig rendabel zijn bij tijdelijke vergunningen.

De gevolgen reiken verder dan de sector alleen.

56% van de werkgevers geeft aan dat internationale werknemers momenteel verblijven in reguliere woningen in dorpen en woonwijken. Meer mogelijkheden voor huisvesting op of nabij het agrarisch bedrijf kunnen de druk op de toch al krappe woningmarkt juist verlichten. Ook uit onze peiling onder gemeenten (voorjaar 2026) blijkt dat het onderwerp leeft, maar dat gemeenten verschillend omgaan met beleid, vergunningen en praktische uitvoering.

Daarom is jouw rol als bestuurder belangrijk.

Jij weet wat er speelt in jouw gebied. Je kent leden die huisvesting nodig hebben, je ziet waar plannen stroef lopen en je kunt namens onze leden het gesprek voeren met gemeenten. Niet om de aanvraag van een ondernemer over te nemen, maar wel om huisvesting op de agenda te zetten, lokale knelpunten bespreekbaar te maken en gemeenten te helpen zoeken naar werkbare oplossingen.

Deze handreiking helpt je om dat gesprek goed voorbereid te voeren. Je krijgt eerst de visie van LTO op huisvesting van internationale werknemers. Daarna lees je welke landelijke regels en ontwikkelingen belangrijk zijn. Vervolgens gaat de handreiking in op de lokale praktijk: welke ruimte hebben gemeenten, welke keuzes maken zij in beleid en waar kun jij als bestuurder invloed uitoefenen? Tot slot vind je een stappenplan voor leden voor het aanvragen van een vergunning en een checklist voor het gesprek met de gemeente voor jou als bestuurder. Zo kun je sneller bepalen wat er speelt, welke vragen je moet stellen en hoe je het verhaal van je afdeling onderbouwd op tafel legt.



Inhoudsopgave

- Visie van LTO
- Landelijke wet- en regelgeving over huisvesting
- Wat provincies en gemeenten kunnen doen
- Beeldvorming versus realiteit
- Stappenplan: zo help je een lid richting een vergunning
- Checklist voor het gesprek met de gemeente voor jou als bestuurder

WERKGEVERSLIJN land- & tuinbouw

LTO noord
Achter de boer en tuinder.
Voor ons allemaal.

In samenwerking met:

LTO

ZLTO

Iltb
Anders Durven Doen

Glastuinbouw Nederland
morgen groeit vandaag

Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur

nfo Koninklijke Nederlandse Fruittelers Organisatie

GREENPORTS NEDERLAND

public RESULT

VHA

Expertisecentrum Flexwonen

VHM

VNG

ABU



Visie van LTO

Inzet LTO in dossier internationale werknemers

LTO zet in op drie hoofdpunten:

1. Blijvende inzet op goed werkgeverschap
2. Realisatie van voldoende goede gecertificeerde en betaalbare huisvesting
3. Actieve inzet op robotisering

LTO zet zich in voor goed werkgeverschap en opdrachtgeverschap en voldoende arbeidskrachten in onze sectoren. LTO pleit voor een toekomstbestendig beleid dat zekerheid biedt voor werkgevers én bescherming voor onze internationale werknemers. LTO zet in op duidelijke regelgeving en handhaving, goede gecertificeerde huisvesting en eerlijke arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast ziet LTO robotisering als een belangrijke aanvulling voor arbeid, maar geen volledige vervanging van arbeid op de korte termijn. We pleiten voor (financiële) ondersteuning van innovatie, terwijl tegelijkertijd voldoende arbeid beschikbaar blijft.

Internationale werknemers

LTO en gelieerde organisaties kiezen bewust voor de term internationale werknemers. Het woord arbeidsmigrant heeft de afgelopen jaren een negatieve lading gekregen en roept niet altijd het juiste beeld op van de mensen om wie het gaat. Internationale werknemers zijn werknemers die tijdelijk of langer in Nederland werken en een belangrijke bijdrage leveren aan onze bedrijven en sector.

Visie LTO: Huisvesting op eigen erf

Wij maken grofweg onderscheid tussen drie groepen internationale werknemers. Volgens ons is voor elk van deze groepen een ander soort huisvesting passend:

- Internationale werknemers die zich hier permanent willen vestigen: zij integreren in de samenleving en wonen tussen burgers in reguliere woningen;
- Internationale werknemers die hier tussen 9 maanden en maximaal 3 jaar willen verblijven: zij verblijven bij voorkeur in comfortabele, grootschalige, ruime huisvesting op centrale locaties (beheer), op een zo kort mogelijke afstand van de werkplek;

- Internationale werknemers die hier kort (willen) verblijven, gekoppeld aan de agrarische werkzaamheden (tot een maand of 6): zij verblijven bij voorkeur in huisvesting op eigen terrein van de werkgever (of zo dicht mogelijk bij het bedrijf).

LTO is voorstander van huisvesting op eigen terrein van de werkgever, wanneer dit ruimtelijk en praktisch goed kan. Huisvesting op of nabij het bedrijf ontlast de woningmarkt, vermindert vervoersbewegingen en maakt het voor ondernemers mogelijk om verantwoordelijkheid te nemen voor goede en veilige huisvesting. Zeker bij seizoenswerk en tijdelijke arbeidspieken is die ruimte hard nodig.

In jouw rol als bestuurder kun je hier lokaal het verschil maken. Ons doel is helder: met elkaar zorgen dat gemeenten beleid ontwikkelen dat goede huisvesting voor internationale werknemers mogelijk maakt voor onze leden.

Daarbij hoort een duidelijke rolverdeling. De gemeente zorgt voor ruimtelijke ruimte en een werkbare vergunning. De ondernemer zorgt voor goede en veilige huisvesting die voldoet aan de geldende normen voor veiligheid, hygiëne, comfort en beheer. Met certificering, bijvoorbeeld via AKF of SNF (zie pagina 10), kan de ondernemer laten zien dat de kwaliteit onafhankelijk wordt gecontroleerd.



Landelijke wet- en regelgeving over huisvesting

Adviezen van Roemer

In 2020 bracht het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, onder leiding van Emile Roemer, het rapport *Geen tweederangsburgers* uit. Aanleiding waren de misstanden rond werk, huisvesting, zorg, registratie en informatievoorziening voor internationale werknemers. Het rapport deed stevige aanbevelingen om internationale werknemers beter te beschermen en malafide partijen aan te pakken.

In navolging van dit rapport zijn inmiddels verschillende wetten en maatregelen ingevoerd of in voorbereiding, zoals de Wet goed verhuurderschap, strengere eisen aan verhuur en betere regulering van de uitzendsector. Die landelijke kaders lichten we hierna verder toe.

Als LTO onderschrijven we de kern van de aanbevelingen van Roemer: internationale werknemers verdienen goede en veilige huisvesting, duidelijke afspraken en goed werkgeverschap. Tegelijk blijven we benadrukken dat onze leden daarvoor ook ruimte nodig hebben van gemeenten. Alleen met werkbaar lokaal beleid kunnen ondernemers investeren in goede huisvesting en kunnen we misstanden voorkomen.

Wet Goed Verhuurderschap

Voorstel: Per 1 juli 2023 is de Wet Goed verhuurderschap van kracht geworden. De wet geeft duidelijkheid aan verhuurders; wat mag, en wat niet? En daarnaast biedt het de huurder bescherming. Deze wet geldt ook voor werkgevers die huisvesting voor internationale werknemers verzorgen. Gemeenten handhaven de regels uit deze wet en kunnen een boete opleggen als er regels worden overtreden. In de wet staan landelijke regels over financiële zaken, over het schriftelijk vastleggen en verstrekken van informatie en hoe een verhuurder zich moet gedragen:

- **Borg:** Maximale borg van twee maanden kale huur;
- **Bemiddelingskosten:** voor verhuurder als deze de bemiddelaar inschakelt;
- **Huurovereenkomst** schriftelijk vastleggen in een **aparte overeenkomst (let op: dus los van de arbeidsovereenkomst)**. De bedoeling van de wetgeving is dat wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt het niet zo mag zijn dat dan ook de huurovereenkomst direct eindigt en de werknemer op straat komt te staan en dakloos wordt;
- **Rechten en plichten huurder:** de huurder ontvangt deze informatie op schrift (voor internationale werknemers in een taal die zij begrijpen);
- **Servicekosten:** alleen gemaakte kosten berekenen en jaarlijks overzicht sturen aan huurder;
- **Verhuurvergunning: check bij gemeente of deze nodig is;**
- **Intimideren en discrimineren** voorkomen én tegengaan.

Om goed met deze wet aan de slag te kunnen heeft de Werkgeverslijn diverse tools ontwikkeld. In de 'Checklist Wet goed verhuurderschap' staat alles op een rijtje en met het 'Model informatieblad rechten en plichten' voldoe je aan de plicht om de huurder over zaken (in de eigen taal) te informeren. Je vindt deze tools op de website van de Werkgeverslijn (werkgeverslijn.nl/downloads).

Wet vaste huurcontracten

Sinds 1 juli 2024 is de huurovereenkomst voor onbepaalde tijd de norm. Tijdelijke huurcontracten zijn niet meer toegestaan. Voor huisvesting tijdens een korte piekperiode kan soms nog een huurovereenkomst naar aard van korte duur worden gebruikt, in de praktijk vaak een logiescontract genoemd. Belangrijk is dat het verblijf echt kortdurend is. De wet noemt geen vaste termijn; bij twijfel beoordeelt een rechter per situatie of deze contractvorm passend is.

Rond de Wet vaste huurcontracten en de toepassing daarvan op de huisvesting van internationale werknemers zijn LTO en andere betrokken partijen met de overheid in gesprek. Daarbij gaat het onder meer over de mogelijkheid om voor deze doelgroep een uitzondering op te nemen, zodat in bepaalde situaties tijdelijke huurcontracten mogelijk blijven. Ook wordt gesproken over de voorwaarden voor het gebruik van een huurovereenkomst naar aard van korte duur. LTO en andere partijen zetten zich daarbij in voor een werkbare oplossing voor werkgevers die tijdelijke huisvesting nodig hebben. Onze lobbypunten worden meegenomen in de internetconsultatie in het najaar van 2026.

Wet versterking regie volkshuisvesting

Met de Wet versterking regie volkshuisvesting hebben gemeenten, provincies en het Rijk meer mogelijkheden én verantwoordelijkheden gekregen om te sturen op voldoende huisvesting voor verschillende doelgroepen. De wet stimuleert een programmatische en regionale aanpak van woonvraagstukken. Daarbij kunnen ook internationale werknemers expliciet worden meegenomen in het volkshuisvestingsbeleid. Voor jou als bestuurder biedt dit belangrijke aanknopingspunten in gesprekken met gemeenten en provincies. De wet biedt kansen om de huisvestingsbehoefte van internationale werknemers regionaal te bekijken. De behoefte houdt immers niet op bij gemeentegrenzen. Jij kan vanuit jouw rol gemeenten en provincies stimuleren om de benodigde huisvesting daadwerkelijk mee te nemen in hun volkshuisvestingsprogramma's, regionale woonafspraken en locatiekeuzes. Een goede onderbouwing van de huisvestingsbehoefte helpt daarbij.

Voor jou als bestuurder biedt deze wet concrete aanknopingspunten. Vraag gemeenten of de huisvestingsbehoefte van internationale werknemers is opgenomen in het volkshuisvestingsprogramma, welke locaties zij zien, hoe zij regionaal samenwerken en hoe huisvesting op of nabij agrarische bedrijven wordt meegenomen. Deze vragen zijn aan het einde van deze handreiking gebundeld in de checklist voor het gesprek met de gemeente.

Hoogte van de huurprijs

In de cao's Open Teelten, productiegerichte dierhouderij en Glastuinbouw zijn afspraken gemaakt over de maximale huurprijs die je voor huisvesting van een werknemer mag rekenen. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de huurprijs niet hoger mag zijn dan 20% van het wettelijk minimumloon (WML).

Voor uitzendbureaus die zijn aangesloten bij de ABU of NBBU geldt sinds 1 januari 2026 dat uitzendkrachten gelijkwaardig beloond moeten worden als medewerkers met een dienstverband. Dit betekent dat ook zij zich moeten houden aan de geldende cao. Daarbij geldt als uitgangspunt dat de huurprijs niet hoger mag zijn dan 20% van het wettelijk minimumloon (WML).

Inhouding huisvesting op het loon

Onder voorwaarden mag het bedrag voor huisvesting op het wettelijke minimumloon worden ingehouden. Een van de voorwaarden is dat de huisvesting gecertificeerd is. Is dat niet het geval, dan mag de werkgever de huur niet op het wettelijke minimumloon loon inhouden. Ook mag de inhouding niet hoger zijn dan 20% van het WML. De werknemer moet hiervoor een schriftelijke volmacht geven. Een model vind je op de website van de Werkgeverslijn. Deze regeling is momenteel, zomer 2026, onderwerp van gesprek, de overheid is namelijk voornemens de mogelijkheid tot het inhouden van huur op het loon af te schaffen.

Er bestaat ook een mogelijk om de kosten die de internationale werknemer maakt voor deze huisvesting fiscaal uit te ruilen met het brutoloon via de cafetariaregeling. Het bedrag dat mag worden uitgeruild is het bedrag aan huisvesting exclusief gas, water en licht. Meer informatie hierover vind je ook op de website van de Werkgeverslijn.

Bevolkingsregister (BRP)

Verblijft iemand naar verwachting niet langer dan 4 maanden in Nederland? Dan is registratie als niet-ingezetene (RNI) voldoende. Dit kan bij een gemeente met een RNI-loket. Verblijft iemand naar verwachting 4 maanden of langer in Nederland (binnen een periode van 6 maanden), dan moet hij of zij zich binnen 5 dagen na aankomst inschrijven bij de woongemeente. Na inschrijving wordt iemand als ingezetene geregistreerd in de Basisregistratie Personen (BRP).

Iedereen die in de BRP staat ingeschreven, is onder meer vindbaar voor hulpdiensten. Daarnaast brengt inschrijving rechten en plichten met zich mee, bijvoorbeeld op het gebied van belastingen, gemeentelijke voorzieningen en contacten met overheidsinstanties. Afhankelijk van de persoonlijke situatie kunnen mensen door hun verblijf en werkzaamheden in Nederland ook rechten opbouwen voor sociale verzekeringen en uitkeringen.

Toeristenbelasting

Toeristenbelasting is verschuldigd voor verblijf met overnachting van personen die niet als ingezetene met een adres in de betreffende gemeente staan ingeschreven en voor het verblijf een vergoeding betalen. Dit betekent dat ook toeristenbelasting kan worden geheven voor internationale werknemers die niet als ingezetene in de gemeente zijn ingeschreven. Zodra zij als ingezetene zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) van de woongemeente, vallen zij in principe niet meer onder de toeristenbelasting en worden zij niet meer meegenomen in de belastingaanslag.

De hoogte van de toeristenbelasting verschilt per gemeente. Gemeenten mogen zelf bepalen of zij toeristenbelasting heffen en hoe zij het tarief berekenen, bijvoorbeeld als een vast bedrag per overnachting of op een andere wijze die in de gemeentelijke verordening is vastgelegd. De geldende regels en tarieven zijn terug te vinden in de verordening toeristenbelasting van de betreffende gemeente.

Spuitvrije zones

15,9% van onze leden geeft aan dat spuitvrije zones de oorzaak zijn dat huisvesting niet gerealiseerd kan worden. In met name fruitteeltgebieden, maar ook andere sectoren, kunnen plannen voor huisvesting van internationale werknemers onder druk komen te staan door de discussie over spuitvrije zones. Gemeenten hanteren bij nieuwe gevoelige functies vaak een afstand van 50 meter tot agrarische percelen waar gewasbeschermingsmiddelen worden toegepast. Deze afstand volgt niet rechtstreeks uit wetgeving, maar uit jurisprudentie en het voorzorgsbeginsel. Het is daarom voor jou als bestuurder belangrijk om gemeenten te wijzen op het belang van een zorgvuldige afweging van belangen. Het is belangrijk om niet uitsluitend uit te gaan van generieke afstanden, maar te onderzoeken welke locatiespecifieke oplossingen mogelijk zijn. Denk daarbij aan driftreducerende technieken, afschermende voorzieningen zoals hagen of houtwallen, een slimme positionering van huisvesting of andere maatregelen die bijdragen aan een goed woon- en leefklimaat.





Lid aan het woord

Fruitteler Erik van Haarlem liep ook tegen de regels rondom spuitvrije zones aan. Samen met gemeente West Betuwe kwam hij tot een passende oplossing. De woningen worden alleen bewoond in de periode dat er niet wordt gespoten in de boomgaard en laat dat nu precies samenvallen met de pluktijd.

De gemeente: “We zijn gegaan van beleid ‘nee, tenzij’ naar ‘ja, mits én hoe? Met oog voor gezondheid en veiligheid, maar ook voor de realiteit op het erf.”

Lees meer op de website van LTO Noord

“Ongeveer 70 tot 80% van onze Poolse medewerkers komt elk jaar terug. Ze hebben in Polen vast werk en nemen vakantie om hier tijdelijk te helpen. Juist daarom wil ik dat de huisvesting goed is geregeld. Als ik ergens tijdelijk zou werken, zou ik ook op een nette en fijne plek willen verblijven. Daarom zorg ik bijvoorbeeld dat de bedden zijn opgemaakt als ze aankomen.



Huisvestingskeurmerken

Er bestaan in Nederland twee keurmerken voor huisvesting van internationale werknemers: het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) en Stichting Normering Flexwonen (SNF). Beide keurmerken toetsen onafhankelijk of huisvesting voldoet aan kwaliteitsnormen. Dat wordt steeds belangrijker. Gemeenten, afnemers en andere partijen vragen vaker om aantoonbare kwaliteit. Met certificering laat een ondernemer zien dat huisvesting veilig, netjes en professioneel is geregeld.

Stichting Normering Flexwonen (SNF)

Stichting Normering Flexwonen (SNF) is een initiatief van meerdere partijen zoals VNG, Aedes, ABU, NBBU, VIA, LTO Nederland, Productschap Vee en Vlees, CNV, FNV, Pools Overlegplatform in Nederland en diverse gemeenten. Op de website van Stichting Normering Flexwonen (normeringflexwonen.nl) vind je meer informatie over dit certificaat.

Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF)

Het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) is een initiatief van LTO, de gelieerde vaktechnische organisaties en werknemersorganisaties CNV en FNV, en wordt mogelijk gemaakt door Colland Arbeidsmarkt. AKF is ontwikkeld omdat de algemene normen niet altijd goed aansluiten bij de praktijk van de land- en tuinbouw, waar veel bedrijven werken met tijdelijke arbeidspieken en seizoenshuisvesting. Het keurmerk geldt niet alleen voor seizoenshuisvesting: ook jaarrond huisvesting kan volgens de AKF-normen worden gecertificeerd. De meerwaarde zit vooral in de werkbare route voor agrarische bedrijven, met onderscheid tussen jaarrond en tijdelijke huisvesting.

Daarom is het belangrijk dat gemeenten AKF en SNF als gelijkwaardige vormen van kwaliteitsborging zien. Op de themapagina Agrarisch Keurmerk Flexwonen (werkgeverslijn.nl/akf) van de Werkgeverslijn vind je alle informatie over het keurmerk, de normen en het stappenplan om te certificeren.

Verschillen en overeenkomsten tussen beide keurmerken

Er zijn een aantal overeenkomsten tussen de beide keurmerken. Zo komt jaarrond huisvesting voor beide keurmerken in aanmerking. Bij beide keurmerken zijn uitzendkrachten ook welkom; bij AKF wel onder voorwaarden. Daarnaast staan beide keurmerken een toercaravan niet toe.

Lid aan het woord

Linda van der Stal, vollegrondsgroentebedrijf Verdonk Broccoli: “Wij wilden huisvesting bouwen waar iedereen zich thuis voelt. We wilden iedereen een eigen kamer geven, waardoor het gebouw groter werd dan de gemeente had beoogd. Onze gemeente wist niet goed wat ze met ons voorstel moesten; ze wilden het kleiner. Maar na het zien van de tekeningen werd de gemeente enthousiast en werd huisvesting toegestaan. Nu de gemeente ziet wat hier is gerealiseerd, zijn ze heel meewerkend.” Meer weten? Bekijk de video op de themapagina huisvesting van de Werkgeverslijn (werkgeverslijn.nl/huisvesting).



- **Seizoen** (Roemer: toegestaan voor een periode van maximaal vier maanden tussen 01-04 en 01-10):

Het is mogelijk om seizoenshuisvesting te certificeren voor maximaal vier maanden in de periode 05-03 en 15-10. Ook uitzendkrachten die werkzaam zijn bij het bedrijf mogen hier dan worden gehuisvest.	Geen mogelijkheid tot seizoenshuisvesting.

- **Aantal personen per kamer**

Maximaal twee personen per kamer.	Maximaal twee personen per kamer. Met uitzondering van nieuwbouw waarvoor de omgevingsvergunning na 1 juli 2025 is aangevraagd: daarvoor hanteert SNF een norm van maximaal één persoon per kamer. Voor nieuwe locaties hanteert SNF vanaf 1 oktober 2026 de norm van maximaal één persoon per kamer, tenzij de bewoners zelf wensen – bijvoorbeeld partners – om een slaapkamer te delen.

Leefruimte (Roemer: 15m2):

15m2 / seizoenshuisvesting 10m2.	12m2 voor bestaande huisvesting / 15 m2 voor nieuwbouw waarvoor omgevingsvergunning na 01-07-2025 is aangevraagd / per 01-10-2026 15m2 voor nieuw geregistreerde ondernemingen / logies recreatie = 10m2.

- **Daglichttoetreding** (Roemer stelt geen eisen)

Daglichttoetreding in de slaapkamer.	Daglichtoppervlakte 0,5m2 in iedere ruimte.

- **Alles-onder-1-dak** (Roemer: Ja, tenzij mobiele huisvesting)

Jaarrond sanitair onder hetzelfde dak, sanitair bij seizoenshuisvesting binnen 200 meter, kookvoorziening binnen 200 meter	Ja.

- **Certificering**

De werkgever wordt gecertificeerd en opgenomen in het AKF-register. Vanaf 1 januari 2027 is bij uitruil van huisvesting tussen agrarische werkgevers geen dubbele certificering meer nodig.	De organisatie die verantwoordelijk is voor de huisvesting wordt opgenomen in het SNF-register. De huisvestingslocaties worden periodiek geïnspecteerd en jaarlijks vindt een administratieve controle plaats. Bij inhuur van huisvesting van een andere SNF-geregistreerde organisatie wordt dubbele inspectie voorkomen.

- **Controle van woningen** (Roemer: jaarlijks 100% controle van huisvesting):

Jaarlijks 100% controle van huisvesting.	Controle is steekproefsgewijs.

- **Transparantie van certificering** (Roemer: Certificering van de woning):

AKF: Certificering van de woning (openbaar).	Certificering van de verhuurder/aanbieder van de huisvesting (openbaar).


LWEDER

Wat provincies en gemeenten kunnen doen

Provincies en gemeenten hebben allebei invloed op de ruimte voor huisvesting van internationale werknemers. De landelijke regels geven kaders, maar in de praktijk worden beleid, locatiekeuzes en vergunningverlening vooral lokaal en regionaal uitgewerkt. Gemeenten maken keuzes in hun woonbeleid, omgevingsplan en vergunningverlening. Provincies geven richting via omgevingsvisies, omgevingsverordeningen, beleidskaders en regionale woonafspraken.

Voor jou als bestuurder is dit belangrijk. Als een gemeente weinig ruimte biedt, ligt de oorzaak niet altijd alleen bij de gemeente. Soms spelen provinciale regels, regionale afspraken of ruimtelijke keuzes mee. Breng daarom in beeld welke provinciale kaders invloed hebben op huisvesting van internationale werknemers. Zoek waar nodig contact met provinciaal bestuurders van LTO Noord. Zij hebben vaak al lijnen binnen de provincie en kunnen helpen om kansen en knelpunten vroeg op tafel te krijgen.

Gemeenten kunnen veel doen om goede huisvesting mogelijk te maken. Zij kunnen de behoefte aan huisvesting opnemen in het volkshuisvestingsprogramma, duidelijke locaties aanwijzen, ruimte bieden in het omgevingsplan en werkbare vergunningroutes organiseren. Ook kunnen zij beleid maken dat past bij de praktijk van de land- en tuinbouw, bijvoorbeeld voor huisvesting op of nabij agrarische bedrijven, tijdelijke huisvesting tijdens piekperiodes of samenwerking tussen ondernemers.

Belangrijk is dat provincie en gemeente huisvesting niet alleen zien als een lokaal probleem, maar als regionale randvoorwaarde voor economie, arbeidsmarkt en leefbaarheid. Internationale werknemers werken vaak in de ene gemeente en wonen in een andere. De huisvestingsvraag stopt dus niet bij de gemeentegrens. Regionale samenwerking helpt om de behoefte eerlijker te verdelen en om goede initiatieven sneller verder te brengen.

Als bestuurder kun je dit gesprek concreet maken. Vraag welke ruimte er is binnen provinciale kaders, hoe gemeenten onderling samenwerken en waar beleid goede initiatieven nu tegenhoudt. LTO Noord heeft in 2026 peilingen gehouden onder gemeenten en werkgevers in de land- en tuinbouw. Wil je het gesprek onderbouwen met cijfers en signalen uit jouw regio? Neem dan contact op met het ondersteuningsteam huisvesting. Zo maak je duidelijk dat goede huisvesting niet alleen een verantwoordelijkheid van ondernemers is, maar ook vraagt om werkbare keuzes van overheidspartijen.

Vergunningen

Om huisvesting voor internationale werknemers te kunnen realiseren, zijn vaak verschillende vergunningen nodig. De huisvesting moet namelijk voldoen aan landelijke regels én aan lokale kaders. Denk aan regels uit het Besluit bouwwerken leefomgeving, het omgevingsplan, gemeentelijke verordeningen, gemeentelijk huisvestingsbeleid en soms ook provinciaal beleid. Daarnaast hebben sommige gemeenten aanvullend beleid met extra voorwaarden voor tijdelijke of permanente huisvesting van internationale werknemers.

Voor jou als bestuurder is vooral belangrijk om te zien waar landelijke regels ophouden en waar lokale keuzes beginnen. Juist bij vergunningen wordt duidelijk hoeveel ruimte een gemeente biedt. Past huisvesting binnen het omgevingsplan? Stelt de gemeente extra voorwaarden aan beheer of verhuur? En is er ruimte voor maatwerk als een plan goed onderbouwd is?

Daarom lichten we drie vergunningen toe die in de lokale praktijk vaak terugkomen: de omgevingsvergunning, de exploitatievergunning en de verhuurvergunning. Zo kun je in gesprekken met gemeenten en leden gerichter doorvragen waar een plan vastloopt en welke route mogelijk is.



1. **Omgevingsvergunning:** Een belangrijk startpunt is het bestemmingsplan of omgevingsplan. Daarin staat of huisvesting op een bepaalde locatie is toegestaan. Vaak past huisvesting van internationale werknemers niet automatisch binnen het bestaande plan. In dat geval kan een gemeente via een tijdelijke of structurele omgevingsvergunning toch ruimte bieden. Dit kan bijvoorbeeld via een Buitenplanse Omgevingsplanactiviteit (BOPA). Meer informatie hierover is te vinden op de site van VNG (vng.nl/artikelen/de-bopa).
2. **Exploitatievergunning:** In sommige gemeenten is een exploitatievergunning nodig voor het huisvesten van internationale werknemers. Dit staat dan in de Algemene Plaatselijke Verordening (APV). In de exploitatievergunning kan de gemeente regels opnemen voor het gebouw, het beheer, goede woonomstandigheden en het voorkomen van overlast.
3. **Verhuurvergunning:** Gemeenten kunnen in bepaalde situaties een verhuurvergunning verplicht stellen voor woon- of verblijfsruimte. Die vergunning wordt aangevraagd door de verhuurder en is persoonsgebonden, omdat de wet zich richt op het gedrag van de verhuurder. Aan een verhuurvergunning voor verhuur aan internationale werknemers kunnen alleen voorwaarden worden verbonden over:
    - De wijze waarop de verhuurder aantoont hoe hij invulling geeft aan de regels van goed verhuurderschap;
    - Het maximaal aantal personen aan wie per verblijfsruimte verhuurd mag worden;
    - De voorzieningen die aanwezig moeten zijn ten behoeve van voedsel en hygiëne.



Lid aan het woord

Inge Bergsma-de Vries van Drenthe Growers: “Qua beeldvorming merken we dat burgers positiever reageren op de buitenkant van de arbeidswoningen, maar in de praktijk blijken onze werknemers de voorkeur te geven aan units. Van binnen zien deze units er ook erg mooi uit. Vraag dus naar de wensen van je werknemers: zij kunnen aangeven wat voor hen passende huisvesting is.”

Lees meer over dit praktijkvoorbeeld en bekijk de video



Beeldvorming versus realiteit



Beeldvorming speelt een grote rol in gemeentelijk beleid en vergunningverlening. Omwonenden, raadsleden en gemeenteambtenaren hebben niet altijd een compleet beeld van de land- en tuinbouw. Media-aandacht voor misstanden kan dat beeld versterken. Die beeldvorming correspondeert niet altijd met de werkelijkheid bij onze leden, maar bepaalt wél mede of beleid wordt ontwikkeld en of plannen ruimte krijgen.

In jouw rol als bestuurder kun je dit beeld kantelen door de praktijk zichtbaar te maken. Leg uit dat leden verantwoordelijkheid willen nemen voor goede huisvesting. Laat zien dat het in sectoren zoals akkerbouw en fruitteelt vaak gaat om seizoenswerk en piekmaanden. Veel internationale werknemers komen tijdelijk naar Nederland, hebben in hun thuisland een gezin en willen in korte tijd geld verdienen. Zij vragen geen luxe, maar wel een veilige, betaalbare plek die voldoet aan kwaliteitsnormen.

Een bedrijfsbezoek helpt vaak om het gesprek concreet te maken. Meerdere keren per jaar organiseren wij voor gemeenten en provincies bezoeken bij leden waar goede huisvestingslocaties zijn gerealiseerd.



Door de praktijk te zien, ontstaat meer begrip en kunnen verkeerde beelden kantelen. Denk jij dat jouw gemeente hier ook baat bij heeft? Neem contact op met de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via 088-8886688 om een werkbezoek in jouw regio te organiseren. Neem ook het inspiratieboek ‘Een plek onder de zon’ mee in gesprekken met de gemeente.





Een stappenplan om huisvesting op eigen erf te realiseren

In dit hoofdstuk staat hoe je een lid dat zich oriënteert op huisvesting voor internationale werknemers kunt ondersteunen. Jij neemt de aanvraag niet over, maar je kunt wel helpen om de juiste vragen te stellen, het bestuurlijke gesprek te openen en het lid te wijzen op informatie en begeleiding. Belangrijkste boodschap voor jou als bestuurder maar ook aan het lid: blijf in gesprek en heb geduld. Een traject tot realisatie duurt vaak twee tot drie jaar.

Wijs leden ook op actuele informatiebronnen. Op de website van de Werkgeverslijn land- en tuinbouw (werkgeverslijn.nl/huisvesting) vind je praktische tools en uitleg. Daarnaast bieden het Expertisecentrum Flexwonen (flexwonen.nl), de Vereniging Huisvesters Arbeidsmigranten (vharbeidsmigranten.nl), en de Vereniging Huisvesting Internationale Medewerkers (VHIM) (vhim.org) achtergrondinformatie en praktijkvoorbeelden die kunnen helpen bij voorbereiding en gesprek met de gemeente.

De stappen hieronder helpen jou om mee te denken en het proces met de gemeente beter te volgen.

Stap 1: Zorg voor een geschikte locatie

De huisvestingslocatie die een ondernemer voor ogen heeft moet voldoen aan de richtlijnen (bestemmingsplan/omgevingsplan) van de gemeente en passen binnen het kader van het provinciale en nationale beleid. Het verschilt per gemeente welke functies zij gebruiken. Voor de realisatie van al dan niet tijdelijke huisvesting is het dus van belang om de bestemming te kennen.

Het kan zijn dat het agrarische bouwblok te klein is om huisvesting te realiseren of dat huisvesting binnen het agrarisch bouwblok niet mogelijk is. In deze gevallen is het verstandig in gesprek te gaan met de gemeente om het bouwblok te vergroten of aan te passen. Dit biedt ruimte voor meer flexibele en grootschalige huisvestingsoplossingen.

Het is ook belangrijk dat je een inschatting maakt van de impact die jouw plannen hebben op de omgeving. Sta bijvoorbeeld stil bij waar jouw toekomstige werknemers/huurders kunnen parkeren zonder overlast te veroorzaken.

Stap 2: Permanente of tijdelijke huisvesting

Agrarische ondernemers kunnen kiezen tussen tijdelijke of permanente huisvesting voor internationale werknemers op eigen erf. Tijdelijke huisvesting kan sneller en goedkoper worden gerealiseerd en is vaak gemakkelijker te accepteren voor de omgeving. Vaak geeft tijdelijke huisvesting ook de optie om later de oorspronkelijke bestemming te herstellen. Een voorbeeld van tijdelijke huisvesting zijn containerwoningen. Deze worden tijdelijk geplaatst en nadat het werk gedaan is weer verwijdert. Een andere vorm van tijdelijke huisvesting, zoals chalets, kan ook voor 5 tot 10 jaar geplaatst worden. Onderzoek goed bij de gemeente of tijdelijke huisvesting die jaarlijks terugkeert op het bedrijf, ook permanent vergund kan of moet worden.

Permanente huisvesting biedt doorgaans hogere kwaliteit en is duurzamer, maar is ook een grotere financiële investering. En met moderne bouwconstructies - zoals een beton-vloerconstructie - kan tijdelijke huisvesting tegenwoordig dezelfde kwaliteit bieden als permanente gebouwen. Wanneer sprake is van permanente huisvesting, dan is een permanente vergunning natuurlijk ook wenselijk.

In sommige gevallen kan het interessant zijn om samen met andere agrarische bedrijven huisvestingsfaciliteiten te ontwikkelen. Door samen te werken kunnen kosten worden gedeeld, en kunnen grotere en beter uitgeruste accommodaties worden gerealiseerd die voldoen aan de gemeentelijke eisen. Dit kan door huisvesting op eigen erf deels te verhuren aan collega-ondernemers, of gezamenlijk op een externe locatie huisvesting realiseren.

Stap 3: Verken het idee vroeg met de gemeente

bij de formele vergunningaanvraag met de gemeente te bespreken. Een vroege verkenning helpt om snel duidelijk te krijgen of huisvesting op de beoogde plek kansrijk is, welke regels uit het omgevingsplan gelden en welke informatie de gemeente nodig heeft.
Via het Omgevingsloket (omgevingswet.overheid.nl/ideeverkennen) kunnen ondernemers hun idee verkennen en nagaan welke regels en vergunningplichten mogelijk spelen. Kijk daarnaast altijd op de website van de gemeente naar termen als ‘conceptverzoek’, ‘vooroverleg’, ‘principeverzoek’, ‘omgevingsoverleg’ of ‘omgevingsvergunning’. Gemeenten bepalen namelijk zelf hoe zij deze eerste verkenning organiseren. Soms loopt dit via het Omgevingsloket, soms via een eigen formulier of rechtstreeks via een contactpersoon bij vergunningen of ruimtelijke ordening. Door dit vroeg uit te zoeken, voorkom je dat een plan via de verkeerde ingang binnenkomt of onnodig vertraging oploopt.

Stap 4: Leg indien mogelijk bestuurlijk contact met de gemeente

Ken jij of kent de ondernemer iemand bij de gemeente binnen de juiste portefeuille? Dan kan het handig zijn daarmee het contact alvast te leggen. Wanneer de mogelijkheid bestaat om iemand uit te nodigen op het bedrijf, bijvoorbeeld de wethouder, dan kan dat zinvol zijn, dan wordt meteen duidelijk hoe die er tegenaan kijkt.

Stap 5: Omgevingsoverleg

Het omgevingsoverleg is een verzamelnaam voor alle vormen van vooroverleg met gemeenten en is bedoeld voor ingewikkelde plannen en grote bouwprojecten die niet in het bestemmingsplan/ omgevingsplan passen. Termen die gemeenten hiervoor ook wel gebruiken zijn bijvoorbeeld conceptverzoek of principeoverleg. In zo’n overleg kan de agrarisch ondernemer het plan bespreken vóórdat hij een aanvraag indient. Gemeenten kiezen zelf of, hoe en in welke fase zij een bepaalde vorm van omgevingsoverleg aanbieden, dus zorg dat jij of de ondernemer dat heeft nagevraagd, zodat dat op het juiste moment wordt gedaan.

Stap 6: Zorg voor afstemming met de omgeving (omgevingsdialoog)

Voordat de aanvraag wordt ingediend, is het verstandig om in gesprek te gaan met omwonenden. Dit is naast dat het een verplicht onderdeel van het aanvraagproces is, ook bijzonder handig voor het creëren van draagvlak. Ga in gesprek met belanghebbenden en organiseer, eventueel samen met de gemeente, bijeenkomsten om het gesprek aan te gaan. Laat omwonenden ook meedenken in mogelijke oplossingen en nodig ze uit langs te komen op je bedrijf. Meestal heerst er verkeerde beeldvorming: er leven onterechte angsten bij burgers over onrust en overlast die internationale werknemers zouden veroorzaken. Ga met de omwonenden in gesprek over beheer en toezicht en hoe jullie samen zorgen voor een prettige leefomgeving voor iedereen. Het opstellen van een werkgroep om samen met omwonenden problemen te bespreken en op te lossen kan handig zijn.

Heb je nog weinig gevoel bij de heersende tendens in jouw gemeente? Verstuur dan samen met je gemeente een enquête voor een eerste inventarisatie. Zo ga je een bijeenkomst met omwonenden goed voorbereid tegemoet.

Stap 7: Conceptverzoek

Voordat de agrarisch ondernemer een definitieve aanvraag indient in het Omgevingsloket bestaat de mogelijkheid om deze eerst als conceptverzoek in te dienen. Dit kan de ondernemer doen om de aanvraag te laten controleren. Het kan verschillen per gemeente of dit kan worden ingediend via het Omgevingsloket.

Stap 8: Formele aanvraag

Nadat het conceptverzoek is gecontroleerd op haalbaarheid dan kan de formele aanvraag voor de omgevingsvergunning samen met de eventueel gevraagde aanvullende informatie worden ingediend.

Stap 9: Toon aan dat je kwalitatief goede huisvesting gaat realiseren

Gemeenten hechten veel waarde aan de kwaliteit van de huisvesting. Denk daarom al in de planfase na over zaken als leefruimte, privacy, veiligheid, beheer en voorzieningen. Maak inzichtelijk hoe je aan de geldende normen voldoet en overweeg certificering volgens een van de eerder beschreven keurmerken, zoals SNF of AKF.

Stap 10: Houd rekening met toezicht en handhaving

Gemeenten beoordelen niet alleen het bouw- of huisvestingsplan, maar kijken ook naar beheer, naleving van regels en de uitvoerbaarheid van het initiatief. Zorg daarom dat je vooraf duidelijk kunt maken hoe je de locatie gaat beheren, welke afspraken gelden voor bewoners en hoe je voldoet aan vergunningvoorschriften en andere wettelijke eisen. Een goed onderbouwd plan vergroot het vertrouwen van gemeente en omgeving.



Checklist voor het gesprek met de gemeente

Gebruik deze checklist als je in jouw rol als bestuurder het gesprek aangaat met een gemeente. Maak eerst scherp welk gesprek je voert. Gaat het om nieuw of aangepast beleid? Gebruik dan de checklist voor beleidsvorming. Gaat het om een concreet initiatief van een lid of om vergunningverlening? Gebruik dan de checklist voor vergunningen en initiatieven.
Zo houd je het gesprek overzichtelijk en stel je de juiste vragen op het juiste moment.

Checklist voor beleidsvorming

- ◯ Vraag hoe de huisvestingsbehoefte van internationale werknemers is opgenomen in het volkshuisvestingsprogramma, woonbeleid en lokale huisvestingsbeleid.
- ◯ Vraag welke locaties en huisvestingsvormen de gemeente geschikt vindt, inclusief huisvesting op of nabij agrarische bedrijven.
- ◯ Bespreek of de gemeente onderscheid maakt tussen korte en langere verblijfsduur en tussen tijdelijke en permanente huisvesting.
- ◯ Benadruk het belang van voldoende huisvesting voor de regionale economie, leefbaarheid, arbeidsmarkt en een toekomstbestendige land- en tuinbouw.
- ◯ Bespreek waar maatwerk nodig is, bijvoorbeeld bij samenwerking tussen ondernemers, herbestemming, tijdelijke leegstand, uitbreiding van bestaande locaties of aanpassing van het bouwblok.
- ◯ Vraag hoe de gemeente samenwerkt met omliggende gemeenten en provincie. Breng ook in beeld welke provinciale kaders invloed hebben op huisvestingsinitiatieven en stem waar nodig af met provinciaal bestuurders van LTO Noord die al contact hebben binnen de provincie.
- ◯ Bespreek welke kwaliteitseisen de gemeente stelt en wijs erop dat AKF en SNF beide praktische routes zijn om kwaliteit aantoonbaar te maken.
- ◯ Vraag de gemeente om AKF en SNF als gelijkwaardige certificeringsroutes te erkennen en niet zonder goede onderbouwing één keurmerk voor te schrijven.
- ◯ Wijs gemeenten op beschikbare ondersteuning, zoals VNG-programma's, voorbeeldbeleid, goede praktijkvoorbeelden, de Werkgeverslijn en het inspiratieboek ***Een plek onder de zon***.



Checklist voor gesprekken over vergunningen en initiatieven

- ◯ Vraag welke vergunningen of toestemmingen nodig zijn, zoals een omgevingsvergunning, exploitatievergunning of verhuurvergunning, en welke procedure daarbij hoort.
- ◯ Bespreek of een principeverzoek, conceptaanvraag of omgevingsoverleg mogelijk is voordat een formele aanvraag wordt ingediend.
- ◯ Vraag wie de juiste contactpersoon is binnen de gemeente, bijvoorbeeld bij vergunningen, ruimtelijke ordening of wonen.
- ◯ Bespreek of tijdelijke of permanente vergunningen passend zijn en wijs erop dat korte vergunningstermijnen investeringen kunnen belemmeren.
- ◯ Ga na welke ruimtelijke aandachtspunten relevant zijn, zoals bouwblokgrootte, parkeren, bereikbaarheid en eventuele spuitvrije zones.
- ◯ Bespreek hoe kwaliteitseisen en certificering worden aangetoond en hoe beheer, bereikbaarheid en toezicht worden georganiseerd.
- ◯ Vraag hoe communicatie met bewoners wordt ingericht, bijvoorbeeld via huisregels, informatievoorziening en afspraken in een taal die internationale werknemers begrijpen.
- ◯ Bespreek welke zorgen of verwachtingen leven bij omwonenden, raad en gemeente en hoe de omgeving wordt betrokken via een omgevingsdialoog, informatiebijeenkomst of praktijkbezoek.
- ◯ Gebruik praktijkvoorbeelden of organiseer een bedrijfsbezoek om te laten zien wat goed functionerende huisvesting in de land- en tuinbouw inhoudt.
- ◯ Breng relevante contactpersonen in kaart en maak gebruik van beschikbare kennis, cijfers en signalen van LTO Noord, de Werkgeverslijn, het inspiratieboek ***Een plek onder de zon*** en ervaringsverhalen van leden.



Contactpersonen huisvesting van internationale werknemers in kaart

Als bestuurder heb jij binnen jouw afdeling met verschillende personen te maken op dit thema. Hieronder kun jij invullen wie jouw contactpersonen zijn bij deze verschillende organisaties en instanties. Zo maak je overzichtelijk welke contacten jij al hebt, welke je wellicht nog mist én is het voor jouw bestuur ook duidelijk met wie jullie contact hebben.

Contactpersoon Gemeente	
Contactpersoon Wethouder *(in portefeuille)*	
Contactpersoon Provincie	
Contactpersoon Regiobestuur	
Contactpersoon LTO Noord *(provinciaal bestuurder)*	
Contactpersoon LTO Noord *(beleidsadviseur)*	
Contactpersoon LTO Nederland *(in portefeuille)*	
Contactpersoon Omliggende afdeling(en)	
Leden met ervaringsverhaal	
Overig *(wellicht heb jij contacten bij instanties die hierboven niet genoemd zijn, vul deze hier in, bijv. maatschappelijke instanties)*	

Maak je sterk als LTO-afdeling

Maak je sterk als LTO-afdeling voor goede huisvesting voor internationale werknemers

LTO maakt zich sterk voor goede huisvesting voor internationale werknemers. Als afdelingsbestuur kun je in je eigen regio het verschil maken. Door samen te werken met bevoegde instanties en het onderwerp te agenderen op de gemeentelijke agenda's. Minstens zo belangrijk is het om er te zijn voor je leden. Sta achter de boeren en tuinders in je gebied met kennis en tips.

Voor vragen, advies en aanvullende informatie kun je altijd contact zoeken met de beleidsadviseur en bestuurders Team Mens, Ondernemerschap & Onderwijs van LTO Noord:



Miranda Schenk
Beleidsadviseur LTO Noord (06-48517398) mschenk@ltonoord.nl



Geke Enting
Bestuurder (06-10083480) geenting@ltonoord.nl



Helma Vermuë
Bestuurder (06-15870152) hvermue@ltonoord.nl

Ook kun je voor vragen terecht bij het landelijke ondersteuningsteam huisvesting voor ondernemers en agrarische bestuurders:



Robert Veenstra,
Projectleider LTO Noord (0651759751) rveenstra@ltonoord.nl,



Marleen van Mier,
Communicatie LTO Noord (0648017008) mvmier@ltonoord.nl

Tot slot kun je als agrarisch werkgever ook met vragen terecht bij de Werkgeverslijn via werkgeverslijn.nl/huisvesting/ of 088-888 6688.

LTO noord

Achter de boer en tuinder.
Voor ons allemaal.

Achter de boer en tuinder. Voor ons allemaal.