

VNG handreiking

Op weg naar een effectrapportage

Bijlage 1 - Gespreksleidraad



1. Gespreksleidraad

De gespreksleidraad bevat de volgende onderdelen:

- Algemene bedrijfsinformatie: Het betreft hier de algemene bedrijfsinformatie van de eindgebruiker.
- Locatie informatie: Met de uitgevraagde locatie informatie kan de omvang van de bedrijfsvestiging, verplaatsing of uitbreiding worden vastgesteld.
- Bedrijfsperspectief: De inzet van (flexibel) personeel is afhankelijk van de koers van het bedrijf. Daarom is het nuttig om de bedrijfsambities te betrekken en het meerjarenplan te betrekken.
- Personeel: Dit onderdeel vraagt op hoofdlijnen uit hoe het totale personeelsbestand is opgebouwd. De kern van deze vragen is om scherp te krijgen welk deel hiervan flexibel personeel is, welk deel van het personeel wordt ingehuurd via een uitzendbureau en welk deel van het personeel arbeidsmigranten zijn.
- Huisvestingsplan flexibel personeel: Dit gaat in op de vraag of een ondernemer een huisvestingsplan heeft voor flexibel personeel en de wijze waarop dit gebeurt of door wie. In gezamenlijkheid kunnen vervolgens scenario's worden besproken, zoals de heroverweging van de locatiekeuze, de heroverweging van de (grootschalige) inzet van arbeidsmigranten of het (gezamenlijk) toewerken naar de ontwikkeling van extra huisvestingslocaties.
- Wederkerigheid. Naast dat de gemeente informatie komt halen, is het ook belangrijk na te gaan wat je als gemeente kan brengen. Dit vraagt ook voorbereiding op het gesprek.

De volgende lessen zijn geleerd bij het uitvoeren van de gespreksleidraad:

- De gesprekken dienen nadrukkelijk geen eenrichtingverkeer te zijn. Daarnaast is het sterk aan te raden de gesprekken fysiek te laten plaatsvinden. Ervaring leert dat samenwerking met ondernemers opzoeken in sommige gemeenten nog niet vaak gebeurt. Dit maakt dat er ook aan vertrouwen tussen overheid en ondernemer gewerkt moet worden.
- Bij het gebruik van de gespreksleidraad is het aan de vragensteller zelf welke vragen van belang zijn. Sommige ondernemers zijn al verder op het thema dan de ander. Daarnaast is het sterk afhankelijk van hoe flexibel personeel wordt ingezet, hoe huisvesting eventueel gefaciliteerd moet worden. Dit vraagt van de vragensteller enige vorm van voorkennis en ervaring met het type bedrijven, maar ook dat de juiste vragen worden gesteld.
- De gespreksleidraad kan gebruikt worden voor gesprekken met al gevestigde ondernemers om op deze manier meer inzicht te krijgen in de hoeveelheid arbeidsmigranten die al werkzaam zijn in de gemeente. Indien het gesprek plaatsvindt met een al gevestigde ondernemer, om bijvoorbeeld meer inzicht in de gemeente te krijgen, is het goed na te gaan wat u als gemeente brengt en wat de ambities van de gemeente zijn waarbij samenwerking met ondernemers opgezocht kan worden. Denk hierbij aan energietransitie of innovatie.

1.1 Gespreksleidraad

I Algemene bedrijfsinformatie

Als de gemeente reeds beschikt over (bedrijfs)informatie dan wordt deze informatie niet opnieuw uitgevraagd.

1. Handelsnaam van bedrijf of organisatie.

Als de initiatiefnemer niet de eindgebruiker is, dan dient de eindgebruiker deze vragenlijst in te vullen [zie tussenrapportage pagina 13-16 voor toelichting]

2. Contactgegevens (adres [adres eventueel met locatieaanduiding], woonplaats, telefoonnummer, mobiel telefoonnummer, emailadres)
3. KvK-nummer
4. Rechtsvorm
5. Branche
6. Hoofdvestiging + contactgegevens

Gemeenten kunnen ervoor kiezen om zich met name te richten op bedrijven uit de sectoren land- en tuinbouw, logistiek, voedingsindustrie en metaalindustrie. In deze sectoren zijn de meeste arbeidsmigranten werkzaam. Ook kunnen gemeenten zich richten op bedrijven met een minimale inzet van arbeidsmigranten. Echter, het aantal in te zetten arbeidsmigranten is vaak op voorhand niet helder of de verstrekte informatie blijkt bij doorvragen niet correct te zijn. Gemeenten kunnen daarom er ook voor kiezen om de groep bedrijven niet op voorhand af te bakenen.

II Locatie informatie

1. Betreft het een nieuwe bedrijfsvestiging, een bedrijfsuitbreiding of een verplaatsing van een bedrijfsvestiging?

- In het geval van verplaatsing, welke bedrijfslocatie(s) word(t)en verplaatst?
- Andere locaties kunnen informatie geven over hoeveel arbeidsmigranten er werkten en hoe zij gehuisvest werden. Hiervan kan informatie over overige locaties gevraagd worden.

2. Geef een toelichting op de locatiekeuze.

Bespreek met het bedrijf in hoeverre de beschikbaarheid van personeel en de huisvesting van personeel is betrokken bij de locatiekeuze. Vraag ook na welke andere bedrijfseconomische aspecten meespelen in de keus voor de locatie in relatie tot het personeel.

3. Verstrek informatie over het totaaloppervlakte bedrijfspand(en) en/of verstrek informatie over het totaaloppervlakte landbouwgrond.
4. Geef een gedetailleerde beschrijving van de (voorgenomen) bedrijfsactiviteiten.

Een precieze beschrijving van bedrijfsactiviteiten (breedte of diepte van het assortiment, wisselende assortimenten) bepaalt het aantal mensen dat nodig is om het werk te verrichten.

In het geval de vestiging, uitbreiding of verplaatsing binnen de agrarische sector valt, beantwoord de volgende vragen:

- a) Welke producten worden verbouwd?
- b) Benoem per product hoeveel hectare wordt verbouwd.
- c) Benoem per product in hoeverre deze gewassen worden verbouwd in koude grond dan wel in teelt ondersteunende voorzieningen (tov's)?
- d) Benoem per product in welke periode deze worden verbouwd. Maak hierbij onderscheid naar de wijze waarop deze producten worden verbouwd (koude grond, gebruik tov's). Vermeld daarbij ook de piekperiode.

In het geval de vestiging, uitbreiding of verplaatsing binnen de logistieke sector valt beantwoord de volgende vragen:

- f) Benoem het aantal hectare bebouwing.
- g) Welke werkzaamheden worden op locatie uitgevoerd?
- h) Binnen welke termijn (uitgesplitst per jaar) verwacht u de volledige bedrijfsruimte te benutten?
- i) Wordt in ploegendiensten gewerkt? Zo ja, betreffen dit tweeploegendiensten, drieploegendiensten, vierploegendiensten of vijfploegendiensten?

III Bedrijfsperspectief

1. Beschrijf de ambitie waar het bedrijf over 5 jaar staat in relatie tot de bedrijfsactiviteiten die plaatsvinden op de in hoofdstuk 2 beschreven locatie. Betrek hierbij branchegegevens en branchetrends.
2. In hoeverre kunnen de bedrijfsactiviteiten (verder) geautomatiseerd worden?

Bespreek met het bedrijf of er concrete plannen bestaan om via (verdere) innovatie minder of anders uitvoerend personeel in te zetten. Bespreek hierbij de verschillende type innovaties.

IV Personeel

1. Beschrijf hoe het personeelsbestand is opgebouwd en hoe dit er na 5 jaar uitziet.

1.1. Hoeveel personen komen vast in dienst?

1.2. Hoeveel personen behoren tot de flexibele schil? (tijdelijke contracten en/of via uitzendbureaus)

- Ga hierbij ook in op seizoen fluctuaties, piek- en dalperioden en ploegdiensten. Dit kunnen veranderingen in het personeelsbestand gedurende het jaar betekenen.
- Indien het een bedrijfsverplaatsing betreft, ga na hoeveel personeel meegaat naar de nieuwe locatie.

2. Hoeveel personen worden geworven via uitzendbureaus?

Bespreek met het bedrijf met welke uitzendbureaus wordt samengewerkt. Dit kan een indicatie geven over hoe het personeel wordt gehuisvest en of er signalen zijn van misstanden bij de desbetreffende uitzendbureaus.

3. Hoeveel personen van het flexibel personeel betreffen arbeidsmigranten en internationale werknemers?

- Een arbeidsmigrant is afkomstig uit een ander EU-land, werkt in Nederland of heeft tot voor kort gewerkt in Nederland, verblijft in Nederland, werkt tegen een relatief laag salaris en heeft zich (nog) niet gevestigd in een zelfstandige woonruimte. Een internationale medewerker voldoet aan deze criteria maar is afkomstig van buiten de EU).
- Bespreek met het bedrijf in hoeverre het mogelijk is om ook participatieplaatsen of detachingsbanen aan te bieden ten behoeve van de re-integratie van inwoners.

V Huisvestingsplan flexibel personeel

Voor dit onderdeel is het belangrijk dat met het bedrijf wordt besproken dat op het bedrijf een verantwoordelijkheid rust voor goede huisvesting voor flexibel personeel. Ook als dit personeel wordt ingehuurd via een uitzendbureau.

In dit onderdeel wordt met 'flexibel personeel' bedoeld: Personeel met een tijdelijk contract en in te huren arbeidskrachten.

1. Hoeveel personen van het flexibel personeel verblijft tijdelijk in Nederland en beschikt niet over eigen huisvesting?

Het gaat hier dus specifiek om huisvesting waarbij er een relatie bestaat tussen het tijdelijk verblijf en de tijdelijke werkzaamheden. Het doel van deze vraag is achterhalen hoe groot het aandeel flexibel personeel is, wie geen huisvesting in Nederland heeft.

2. Heeft het bedrijf inzichtelijk waar het flexibel personeel zonder eigen huisvesting verblijft/ gaat verblijven en of deze huisvesting gecertificeerd is?

- Betrek in het gesprek met het bedrijf hierbij nadrukkelijk de normenkaders van het SNF-keurmerk of het AKF-keurmerk, de reistijd van het personeel, het aantal personen per slaapkamer en de (maximale) huurprijs per week.
- Bespreek wie de verhurende partij is en of de onderneming zelf de arbeidsmigranten gaat huisvesten.
- Bespreek of het bedrijf een lijst kan verstrekken met daarop de huisvestingslocaties.

3. Indien blijkt dat er bij de vestiging van het bedrijf arbeidsmigranten meekomen, waarbij het niet voldoende duidelijk is waar zij zich kunnen vestigen of hoe deze huisvesting is vormgegeven. Op welke manier zou het bedrijf zelf de huisvesting op kunnen vangen en voelt het bedrijf dit als eigen verantwoordelijkheid?

Ga hierbij het gesprek aan over wat het bedrijf doet en waar het bedrijf hulp bij nodig heeft. Kijk wellicht nog naar wat samen met de gemeente of regio ontwikkeld moet worden. In sommige gevallen heeft het bedrijf al eigen huisvesting, zou dit kunnen worden uitgebreid of gebruikt?

VI Wederkerigheid

Ga als gemeente ook na wat u kunt brengen bij ondernemers. Onderstaande vragen kunnen ook besproken worden met ondernemers.

- Hoe ziet relevant beleid eruit? Huisvesting arbeidsmigranten, huisvestingsverordening, economisch beleid.
- Mogen ondernemers op eigen terrein, op zelf gekozen locaties of op aangewezen locaties bouwen? Ga in het gesprek langs wat de verwachting van ondernemers is.
- Indien ondernemers concreet willen bouwen, help hen in het vinden van de juiste route binnen de gemeente

- Denk mee over participatie en kijk hoe hier samen in kan worden opgetrokken.
- Wat zijn andere voorzieningen die u als gemeente al aanbiedt, denk hierbij aan: taallessen, informatievoorziening, meldpunt wet goed verhuurderschap etc.
- Wat zijn andere ambities die u als gemeente al heeft, denk hierbij aan innovaties en vergroening.

Bij het gebruik van de gespreksleidraad is het aan de vragensteller zelf welke vragen van belang zijn. Sommige ondernemers zijn al verder op het thema dan de ander. Daarnaast is het sterk afhankelijk van de wijze waarop het flexibel personeel wordt ingezet, en wat de wensen zijn hoe huisvesting georganiseerd zou kunnen worden. Dit vraagt van de vragensteller enige vorm van voorkennis en ervaring met het type bedrijven, maar ook dat de juiste vragen worden gesteld.

Vereniging van
Nederlandse Gemeenten
Realisatie

Nassaulaan 12
2514 JS Den Haag
+31 70 373 82 00
info@vng.nl

mei 2024

vng.nl

Uitgave 02