



1. Visie, schaal en meerwaarde voor het dorp

1. De schaalgrootte is te groot

Het is terecht om hier kritisch naar te kijken. Juist daarom is gekozen voor een ruimtelijk en beheersmatig hoogwaardige opzet, met normen die boven het SNF-keurmerk (Stichting Normering Flexwonen) liggen, en voorts zal er sprake zijn van strak beheer. Dit betreft onder andere:

- meerdere beheerders als vaste aanspreekpunten;
- structurele toezichtmomenten;
- duidelijke en schriftelijke huisregels;
- een eigen slaapkamer per bewoner van min. 8 m² (norm is 3,5 m²);
- gemiddeld 69 m² ruimte per persoon (binnen en buiten) voor recreatie en ontspanning.

Daarnaast is het terrein overzichtelijk ingericht, met goede verlichting, duidelijke looproutes en aandacht voor sociale controle. Ervaringen bij vergelijkbare locaties laten zien dat goed beheer en toezicht vaak bepalender zijn voor leefbaarheid dan het absolute aantal bewoners.

2. Zeer hoog aantal mensen op één locatie

Deze zorg hangt nauw samen met de schaal en beheersbaarheid van het project. Wij verwijzen hiervoor naar het antwoord bij vraag of de schaalgrootte niet te groot is, waarin wordt toegelicht hoe beheer, toezicht en inrichting zijn georganiseerd om dit op de juiste wijze beheersbaar te houden.

3. Wat gebeurt er na 15 jaar? Komt er een nieuwe locatie? Waar gaan de mensen dan heen?

Het verwijderen van de woongebouwen na maximaal 15 jaar is wettelijk gegarandeerd. De Omgevingswet staat deze tijdelijke huisvesting uitsluitend toe voor een beperkte periode. In de omgevingsvergunning worden expliciet vastgelegd:

- de maximale looptijd en einddatum;
- de verplichting tot verwijdering van de woonunits;
- de verplichting om het terrein te herstellen naar de afgesproken oorspronkelijke staat (agrarische grond). Deze voorwaarden zijn juridisch vastgelegd en handhaafbaar.

We vinden het lastig om 15 jaar vooruit te kijken. Hoogstwaarschijnlijk zal er dan veel meer sprake zijn van robotisering dan nu het geval is, waardoor de inzet van (internationale) medewerkers zal afnemen.

4. Waarom beginnen jullie niet klein en breiden als het goed gaat uit?

Het is begrijpelijk om deze vraag te stellen, maar één centrale locatie is in de praktijk beter beheersbaar en controleerbaar dan meerdere kleinere locaties verspreid. Daarom is gekozen voor een ruimtelijk en beheersmatig hoogwaardige opzet, met normen die boven het SNF-keurmerk (Stichting Normering Flexwonen) liggen, waaronder:

- duidelijke huisregels;
- meerdere vaste beheerders en aanspreekpunten;
- structurele toezichtmomenten.

Ervaringen bij vergelijkbare projecten laten zien dat goed beheer bepalender is dan het aantal bewoners, en dat overlast bij deze aanpak beperkt blijft. Om dit effectieve beheer te kunnen inrichten is wel schaal nodig om het beheer ook efficiënt te kunnen uitvoeren. Het laatste wat we willen is bezuinigen op goed beheer.

5. Wat voegt dit project toe aan Delfgauw?

Het doel van Blooming Home is om kwalitatief goede, tijdelijke huisvesting te realiseren voor onze internationale medewerkers, waarmee de druk op de reguliere woningmarkt wordt vermindert. Daarnaast draagt dit bij aan het behoud van lokale werkgelegenheid en economische stabiliteit in de regio en het vermindert de verkeerstromen.



BLOOMING HOME

2. Huisvesting & leefkwaliteit

6. Is het mogelijk om huisvesting ook open te zetten voor lokale jongeren?

Nee, dit is onder het huidige overheidsbeleid niet mogelijk. De locatie heeft een glastuinbouwbestemming en is uitsluitend bedoeld voor werkgerelateerde, tijdelijke huisvesting. Openstelling voor andere doelgroepen, zoals lokale jongeren, past niet binnen het beleid van zowel de provincie als de gemeente.

7. Waarom geen sociale woningen?

Wij begrijpen deze vraag maar dit project is specifiek bedoeld als tijdelijke huisvesting voor internationale medewerkers die nu al in het glastuinbouwgebied werken. Dit valt binnen het overheidsbeleid. Sociale huurwoningen vallen onder een ander wettelijk kader. Ook biedt het toevoegen van sociale woningen op deze locatie geen oplossing voor de huidige druk op de reguliere woningmarkt door internationale medewerkers.

8. Wat gebeurt er met de huizen die vrijkomen?

De woningen waarin internationale medewerkers nu verspreid wonen en die in de toekomst bewoners van Blooming Home worden, komen vrij. Hiermee wordt de druk op de woningmarkt verminderd.

9. Kan er een mix met statushouders komen?

Nee, dit is onder het huidige beleid niet mogelijk (zie ook antwoord op vraag 6)

10. Hoe krijgen jullie mensen uit de woning bij zwangerschap en gezinsvorming?

De huisvesting is bedoeld voor tijdelijke, werkgerelateerde bewoning door alleenstaanden of stellen. Bij wijziging van de persoonlijke situatie, zoals zwangerschap of gezinsvorming, wordt in overleg gezocht naar passende alternatieve huisvesting buiten dit project. We hebben er alle vertrouwen in dat we dit dan gezamenlijk kunnen oplossen.

11. Hoelang mogen ontslagen werknemers gratis in hun huis blijven?

Bij beëindiging van het dienstverband geldt een redelijke overgangstermijn, zodat bewoners niet acuut hun woning hoeven te verlaten. De wettelijke periode is één maand, maar hiervan kunnen we afwijken. Overigens zal geen sprake zijn van gratis verblijf.

12. Is vastgelegd dat de overeenkomst na 15 jaar eindigt?

Ja. Zowel in de omgevingsvergunning als in de huurcontracten zal worden vastgelegd dat de huisvesting tijdelijk is en een einddatum heeft.

13. Is de slaapkamer kleiner dan 8 m²?

Nee. In dit project wordt gewerkt met een eigen slaapkamer per persoon v 8 m², waarmee ruim boven de geldende SNF-normen (Stichting Normering Flexwonen) wordt gezeten, dit is minimaal 3,5 m².

14. Einde dienstverband: uit huis gezet? Hoe wordt dat geregeld?

Beëindiging van het dienstverband betekent niet automatisch directe beëindiging van de huisvesting. Er is altijd sprake van een overgangsperiode volgens wetgeving en afspraken in de huurovereenkomst.



3. Veiligheid, toezicht & overlast

15. Toezicht op het terrein is geregeld. Alleen daarbuiten is er geen controle en toezicht waardoor er toch overlast zal komen. Wat gaan jullie daarmee doen?

Er is sprake van actief en zichtbaar beheer met vaste beheerders, duidelijke huisregels en structureel toezicht. Het beheer richt zich niet alleen op het terrein zelf, maar ook op het gedrag van bewoners. Bewoners worden hier actief op aangesproken. Wanneer afspraken of regels worden overtreden, wordt er handhavend opgetreden, waarbij, indien nodig, maatregelen volgen tot en met beëindiging van het verblijf. Op deze manier wordt overlast zoveel mogelijk voorkomen en snel aangepakt. Ook als er sprake zou zijn van overlast buiten het terrein, dan zullen wij daar onze bewoner op aanspreken en afspraken over maken.

16. Autoverkeer: hoe is dat georganiseerd?

Het uitgangspunt is:

- alle parkeerplaatsen worden gerealiseerd op eigen terrein, volgens de parkeernormen van de gemeente Pijnacker-Nootdorp, inclusief twee invalide- en bezoekersparkeerplaatsen;
- er is geen noodzaak voor bewoners of bezoekers om in de omliggende woonstraten te parkeren.

De gevolgen voor verkeersveiligheid (zoals in- en uitritten, ontsluiting en parkeernorm) worden in beeld gebracht en vastgelegd, zodat de gemeente deze integraal kan toetsen voordat een vergunning wordt verleend.

17. Hoe om te gaan buiten het terrein in vrije tijd, avonden en weekenden en bezoek?

Er wordt gewerkt met actief en professioneel beheer, waarbij vaste beheerders dagelijks aanwezig en aanspreekbaar zijn. Voor alle bewoners gelden duidelijke huis- en leefregels, die vooraf worden toegelicht en schriftelijk zijn vastgelegd. Deze regels gelden continu, dus ook in de avonden, weekenden.

Beheerders spreken bewoners actief aan op gedrag, zowel op het terrein als in de directe omgeving. Wanneer regels worden overtreden, wordt dit serieus opgepakt en volgt handhavend optreden volgens een vast stappenplan. Bij herhaalde of ernstige overtredingen kan dit uiteindelijk leiden tot beëindiging van het verblijf. Bezoek is toegestaan binnen duidelijke kaders en wordt gereguleerd. Ook tijdens bezoekenmomenten blijft toezicht aanwezig. Met deze aanpak wordt ingezet op rust en overzicht.

18. Komt er een centraal aanspreekpunt bij overlast? Of geven jullie dan "niet thuis"?

Ja, er komt één duidelijk en bereikbaar aanspreekpunt voor bewoners en omwonenden. Meldingen worden geregistreerd en opgevolgd.

19. Hoe gaan jullie screenen op geweldpleging /strafbladen van toekomstige werknemers uit de MOE-landen.

Werknemers worden geworven via bestaande, gecertificeerde kanalen en gescreend volgens geldende wet- en regelgeving van SNA gecertificeerde uitzendbureau waar wij mee werken.

20. Wat kunt u doen om overlast buiten het complex aan te pakken, zoals prostitutie, dronkenschap, graffiti, drugsdealen en drugbezit?

Wij vinden het belangrijk om deze vraag in de juiste context te plaatsen. Het in algemene zin verbinden van internationale medewerkers aan ernstige vormen van overlast, zoals prostitutie, drugscriminaliteit of geweld, herkennen wij niet en vinden wij onterecht en stigmatiserend. In Nederland wonen en werken ongeveer 1 miljoen internationale medewerkers, die dagelijks een volwaardige en positieve bijdrage leveren aan onze economie en samenleving.

Dat neemt niet weg dat wij zorgen over leefbaarheid en mogelijke overlast serieus nemen, ongeacht wie daarbij betrokken is. Juist daarom zetten wij in op professioneel beheer, duidelijke regels en actief toezicht, zodat ongewenst gedrag, van wie dan ook, wordt voorkomen en aangepakt. Ervaringen bij vergelijkbare, professioneel beheerde locaties laten zien dat deze aanpak effectief is en dat gereguleerde huisvesting juist helpt om overlast in de openbare ruimte te voorkomen, in plaats van te verplaatsen. Wij staan voor een veilige, respectvolle en leefbare omgeving voor iedereen: bewoners, omwonenden én medewerkers. Daar voelen wij ons verantwoordelijk voor.

21. Als blijkt dat er in de toekomst meer beheerders nodig zijn, zorgt Blooming Home daar dan ook voor?

Als dit nodig voor professioneel beheer en actief toezicht: ja. We voelen ons verantwoordelijk om een respectvolle en leefbare omgeving voor iedereen te hebben.



4. Arbeidsvoorwaarden, zorg & integratie

22. Gaat er een eigen uitzendbureau worden opgericht of blijft het bij de bestaande?

We zullen blijven werken met bestaande, professionele en gecertificeerde uitzendbureaus. Wij gaan niet een eigen uitzendbureau oprichten.

23. Neemt u verantwoordelijkheid voor terugkeer van ontslagen werknemers, werknemers van wie contract niet verlengd wordt, proeftijd niet doorkomen?

Het is belangrijk om deze vraag zorgvuldig en feitelijk te beantwoorden. Werkgeverschap, arbeidsbemiddeling en terugkeer bij einde dienstverband zijn in Nederland wettelijk belegd bij de werkgever en het uitzendbureau, niet bij de huisvester.

In dit project wordt gewerkt met gecertificeerde uitzendbureaus (SNA-gecertificeerd). Deze bureaus worden periodiek gecontroleerd op naleving van wet- en regelgeving, waaronder correcte arbeidscontracten, loonbetaling en zorgplicht bij einde dienstverband. De verantwoordelijkheid voor werknemers bij ontslag, het niet verlengen van een contract of het niet doorlopen van een proeftijd ligt daarmee expliciet bij deze partijen.

De rol van de huisvester is bewust gescheiden van het arbeidscontract. Deze scheiding is juist bedoeld om kwetsbaarheid te voorkomen en de rechtspositie van bewoners te versterken.

24. Worden werknemers doorbetaald bij ziekte?

De arbeidscontracten voldoen aan CAO en wetgeving. Doorbetaling bij ziekte, minimumuren en toegang tot sociale zekerheid zijn daarin vastgelegd.

25. Hoe is de zorg geregeld?

Alle medewerkers zijn verzekerd.

Daarnaast zijn wij in overleg met het uitzendbureau en Health Care for International om de inschrijving en toegang tot internationale huisartsen- en zorg goed te organiseren.

26. Kunnen Nederlandse lessen en integratieondersteuning worden geregeld?

Ja. Zoals nu al het geval is krijgen de internationale medewerkers informatievoorziening en, waar wenselijk, taalondersteuning.

27. Staan de minimaal aantal uren/week in de contracten vastgelegd?

Als hiermee de arbeidscontracten worden bedoeld, dan is het antwoord: ja. Deze contracten worden afgesloten door het uitzendbureau en voldoen aan de geldende CAO en wetgeving. Blooming Home is geen werkgever en sluit zelf geen arbeidscontracten af.

28. Is er een overbruggingsregeling bij ontslag?

Beëindiging van het dienstverband betekent niet automatisch directe beëindiging van de huisvesting. Er is altijd sprake van een overgangsperiode en begeleiding, volgens wetgeving en afspraken in de huurovereenkomst.

29. Kunnen al uw internationale werknemers uitkeringen aanvragen, mocht dat nodig zijn?

Ja, internationale medewerkers met een arbeidsovereenkomst volgens de Nederlandse wetgeving kunnen in principe een uitkering aanvragen, mits zij aan de wettelijke voorwaarden voldoen en premies hebben afgedragen. Dit wordt altijd individueel beoordeeld door de bevoegde instanties, zoals het UWV of de gemeente. De huisvester speelt hierin geen rol.



BLOOMING HOME

5. Samenwerking, participatie & financiën

30. Kan er een klankbordgroep worden opgericht?

Wij staan positief tegenover het instellen van een klankbordgroep, na het invoeren van het beheersplan die periodiek bijeenkomt.

31. Wat zijn jullie voorstellen om de wijk tegemoet te komen. Ik zou graag een voorzet willen in plaats van dat alleen van de bewoners te vragen, want het is jullie plan en jullie hebben onze medewerking nodig, dus ik wil graag overtuigd worden waarom het voor het hele dorp een goed idee is.

Uw vraag is begrijpelijk en zeker complex. In grote lijnen komt het erop neer dat de woningen die nu tijdelijk door internationale medewerkers worden gebruikt en bij de bouw van Blooming Home op beschikbaar komen voor andere mensen die in het dorp willen wonen. Dit kan de doorstroom op de woningmarkt vergroten en biedt nieuwe burens de kans om zich in onze gemeenschap te vestigen. Daarnaast draagt Berg Roses én Blooming Home actief bij aan de lokale gemeenschap door belasting te betalen aan gemeente en overheid. Het is niet onze corebusiness om het algemene wijkbeleid te bepalen en zeker niet de bedoeling om bewoners “om te kopen” met een voorstel, maar we staan open voor constructieve ideeën en samenwerking om samen te zorgen dat dit plan goed inpast in de wijk.

32. Zorg voor een werkgroep met bewoners die eens in de x weken samen komt waarin er geplust en gemind kan worden om tot overeenstemming te komen. Ga niet alleen verdedigen maar kom met voordelen voor de samenleving.

Zie antwoord op vraag 31

33. Verdient Arie van den Berg hier een miljoen mee?

Nee, het project is gericht op goede huisvesting en verantwoord werkgeverschap en niet op winstmaximalisatie. De gehele investering voor 15 jaar wordt bestempeld als een risicovolle investering, maar bewust wordt aangegaan omdat de het goed zorgen voor zijn internationale medewerkers belangrijk is. De heer Arie van den Berg is het er vooral aan gelegen dat de medewerkers die bij hem werken ook goed kunnen wonen.

34. Kunnen we het beheersplan krijgen?

Als het project gebouwd gaat worden zal dit zeker gedeeld worden gecombineerd met contactgegevens.

35. Is de BTW aftrekbaar van het bouwen van huisvesting of moet er BTW afgedragen worden gaan worden?

We hebben nog niet de fiscale aspecten van dit project uitputtend onderzocht, omdat we onze prioriteit vooral leggen bij het participatie traject en verdere onderzoeken, noodzakelijk voor het aanvragen van de gemeentelijke vergunning. Een eerste verkenning heeft ons geleerd dat verhuur aan particulieren vrijgesteld is van btw en dat zal naar alle waarschijnlijkheid betekenen dat de bouw- en exploitatiekosten niet voor btw-teruggave in aanmerking komen.