



# Huisvesting voor internationale talenten

## Voorwoord

*In een snel veranderende economie en arbeidsmarkt worden we, als uitzendkantoren actief in internationale rekrutering, steeds vaker geconfronteerd met de **huisvestingsproblematiek voor internationale talenten die in Vlaanderen komen werken**. Zowel werkgevers als internationale talenten kloppen steeds frequenter bij ons aan om oplossingen te vinden, zeker gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt.*

*In deze tekst willen we twee aanbevelingen aanreiken: **co-housing in eengezinswoningen en aanpassingen aan het technisch verslag ikv huisvesting voor arbeidskrachten**. Deze maatregelen kunnen niet alleen helpen bij het aanpakken van huisvestingsproblemen voor internationale talenten, maar ook bijdragen aan een inclusievere en rechtvaardigere samenleving. We hopen dat deze tekst niet alleen bewustwording creëert rond dit belangrijke vraagstuk, maar ook beleidsmakers aanzet tot actie. Samen kunnen we de uitdagingen rond internationaal rekruteren, waaronder de huisvesting, aanpakken en daarmee onze economie versterken.*

## Inleiding

In de huidige dynamische arbeidsmarkt, die wordt gekenmerkt door een groeiende krapte en een vergrijzende bevolking, staat België voor een cruciale uitdaging. Het antwoord op deze complexe situatie omvat een veelvoud aan strategieën, variërend van activeringsbeleid tot bijscholing, werkbaar werk, en niet te vergeten economische migratie, met andere woorden internationaal rekruteren. Volgens het Werkgelegenheidsakkoord<sup>1</sup> is EM een van de sleuteloplossingen die, naast deze andere inspanningen, onze arbeidsmarkt in de EU kunnen versterken.

Europa bevindt zich in hetzelfde schuitje, met een historisch lage werkloosheidspercentage van 6% in 2023, worden we eraan herinnerd dat de druk op de arbeidsmarkt blijft bestaan<sup>2</sup>.

Zo zien we in Vlaanderen dit jaar een spanningsindicator rond 2 te bewegen.<sup>3</sup> Dit betekent dat er vaak niet eens twee kandidaten zijn voor elke openstaande vacature, wat aangeeft dat we zowel kwalitatief als kwantitatief tekortschieten. Deze tekorten worden verder onderstreept door de lijst van knelpuntenberoepen van de VDAB, waarin maar liefst 234 beroepen zijn opgenomen die kampen met

---

<sup>1</sup> <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/48937>

<sup>2</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-30062023-bp>

<sup>3</sup> <https://www.vdab.be/trendsdoc/beroepen/index.html>

een gebrek aan geschikte arbeidskrachten<sup>4</sup>. België bevindt zich zelfs op de vierde plaats binnen de EU met de grootste tekorten op de arbeidsmarkt, en dit patroon lijkt ook van toepassing te zijn op andere noordwestelijke landen in Europa volgens ELA<sup>5</sup>.

Daarnaast onthullen vergrijzingsstatistieken<sup>6</sup> dat de gehele Europese Unie, op het punt staat met pensioen te gaan. Onze breedste leeftijdsgroep bevindt zich momenteel tussen 50 en 60 jaar, wat in schril contrast staat met andere continenten waar jongere leeftijdsgroepen domineren zoals Afrika of Azië. Dit creëert een kans voor EU-landen om hun werkende bevolking te diversifiëren door internationale talenten van elders aan te trekken, en tegelijkertijd biedt het andere continenten de mogelijkheid om hun arbeidsmarkt evenwichtig te reguleren op een duurzame manier. Hierdoor kunnen getalenteerde individuen hun vaardigheden ontwikkelen en bijdragen aan zowel hun eigen land als aan gastlanden.

In het licht van deze uitdagingen heeft de Europese Unie 2023 uitgeroepen tot het 'European Year of Skills'<sup>7</sup>. Er zijn diverse initiatieven en acties om internationale talenten van buiten de EU naar de lidstaten te bevorderen, zoals het 'EU Talent Pool'-project, dat de intentie heeft derdelandse talenten met Europese werkgevers te matchen. Ook zijn er 'Labour mobility pilot projects' met derde landen, die al succesvolle samenwerkingen hebben opgeleverd, zoals het Marokko-België project, dat technisch talent werft en opleidt gedurende 7 maanden in Marokko. De training omvat ICT, soft skills, Engels en informatie over leven in België, met als doel hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, vooral in ICT-gerelateerde knelpuntvacatures in zowel Marokko als België.<sup>8</sup> Bovendien merken we op dat werkgevers steeds meer moeten rekenen op internationaal rekruteren om aan de tekorten op de arbeidsmarkt te voldoen. Deze trend wordt duidelijk weerspiegeld in de statistieken, waarin bijna een verdubbeling te zien is van het aantal eerste toelatingen tot arbeid voor derdelanders in het Vlaamse Gewest in 2022 (10.957 eerste toelatingen) in vergelijking met 2021 (5.686 eerste toelatingen)<sup>9</sup>. Daarnaast zijn er talloze EU-onderdanen die naar België migreren om te werken. Volgens de meest recente statistieken van Myria werden er in 2020 28.000 eerste verblijfstitels afgegeven aan EU-onderdanen voor bezoldigde activiteiten<sup>10</sup>.

Kortom, we bevinden ons op een kritiek punt in onze arbeidsmarkt en samenwerking op Europees, nationaal en regionaal niveau is van het grootste belang om deze uitdagingen het hoofd te bieden en onze economie te versterken.

## Voordelen van internationaal rekruteren

Internationaal rekruteren biedt onschatbare voordelen in een tijdperk waarin economische uitdagingen en demografische verschuivingen onze samenlevingen vormgeven, op zowel economisch, sociaal als maatschappelijk gebied. Het draagt bij aan de verrijking van de Belgische samenleving door diversiteit te bevorderen en culturele uitwisseling te stimuleren, wat op zijn beurt leidt tot een meer inclusieve en tolerante samenleving.

---

<sup>4</sup> <https://www.vdab.be/sites/default/files/media/files/Knelpuntberoepen2023.pdf>

<sup>5</sup> ELA = European Labour Authority ; <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf>

<sup>6</sup> <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-migration>

<sup>7</sup> <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023>

<sup>8</sup> <https://sites.google.com/view/enabel-palim>

<sup>9</sup> <https://www.myria.be/files/1654 - MYRIA MIGRA 2023-Migration economique-NL-AS.pdf>

<sup>10</sup> [https://www.myria.be/files/MYRIA\\_2022\\_Economische\\_migratie.pdf](https://www.myria.be/files/MYRIA_2022_Economische_migratie.pdf)

Bovendien dragen internationale talenten die in België werken waardevol bij aan het sociale zekerheidsstelsel door de actieve beroepsbevolking te vergroten. Dit heeft directe gevolgen voor het handhaven van de financiering en het verlichten van de financiële druk op onze sociale voorzieningen, zoals gezondheidszorg en pensioenen. Dit is van bijzonder belang in een tijd waarin België, net als vele andere Europese landen, wordt geconfronteerd met een vergrijzende bevolking.

Het huidige tekort aan arbeidskrachten in de Europese economie wordt duidelijk geïllustreerd in het jaarlijkse rapport van de Europese Commissie getiteld 'Employment and Social Developments in Europe'<sup>11</sup>. In het rapport staat: *"In Q1 2023 werden arbeidstekorten gemeld als een factor die de productie beperkt door 28% van de werkgevers in de industrie en 31% in zowel de dienstensector als de bouw in de EU. Hoewel arbeidstekorten een teken kunnen zijn van een dynamische economie en werknemers enige invloed kunnen geven, kunnen ze negatieve effecten hebben op bedrijven en de bredere economie. Tekorten kunnen de druk op het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers verhogen en hun economische vooruitzichten op de lange termijn beïnvloeden, maar ze kunnen er ook toe leiden dat werknemers hogere lonen, betere arbeidsomstandigheden of extra ontwikkeling van vaardigheden eisen, en marginale werknemers kansen bieden om de arbeidsmarkt te betreden of te blijven. Daarnaast kunnen arbeidstekorten echter de economische activiteit van bedrijven en openbare instellingen verminderen, hun innovatiecapaciteit verminderen of hen dwingen de kwaliteit en kwantiteit van hun producten en diensten te verminderen. Als dit niet wordt aangepakt, kunnen landen met een tekort aan arbeidskrachten minder aantrekkelijk worden voor innovatie en investeringen in onderzoek en ontwikkeling, waardoor hun concurrentievermogen wordt verzwakt, hun transformatie naar een meer gedigitaliseerde economie wordt belemmerd en de groene transitie wordt vertraagd. Gezien de prevalentie van negatieve effecten van arbeidstekorten is het bijzonder belangrijk om de onderliggende structurele drijfveren ervan te begrijpen."*

Dit rapport onderstreept de bestaande tekorten aan arbeidskrachten in de Europese economie en benadrukt de noodzaak van internationaal rekruteren om deze uitdagingen aan te pakken. Met voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten zal de groei van bedrijven en bijgevolg de groei van de economie niet belemmerd worden. Onze bedrijven zullen floreren, meer produceren en extra banen creëren. Ze zullen concurrerend zijn op de internationale markt en investeerders aantrekken. Dit zal resulteren in een toename van consumptie en algemene welvaart, wat in feite neerkomt op een win-winsituatie.

Om echter maximaal positieve effecten op de economie te bereiken, is het van essentieel belang te investeren in **duurzame tewerkstelling**. Terwijl het systeem van intra-EU-detachering een belangrijke rol speelt voor kortlopende opdrachten en tijdelijke bewegingen op de EU-arbeidsmarkt, biedt internationaal rekruteren een meer duurzame oplossing. Dit doordat gedetacheerde werknemers vaak worden gehuisvest in toeristische accommodaties vanwege de beperkte duur van hun opdrachten, waardoor registratie bij de gemeente (RRN + domicilie) niet nodig is (zolang zij zich aan EU-richtlijnen houden) en de huisvesting flexibeler kan worden geregeld binnen het kader van de regelgeving voor toeristische accommodaties.

Het is echter belangrijk op te merken dat gedetacheerde werknemers aanzienlijk minder duurzaam bijdragen aan onze economie. Hoewel zij volgens het Belgische arbeidsrecht worden betaald, dragen zij hun sociale bijdragen en belastingen af in het uitzendland. Vaak behouden zij een groot deel van hun nettosalaris dat zij pas later in hun thuisland uitgeven. Bovendien zijn er in het detacheringssysteem meer malafide bedrijven actief. Buitenlandse werkgevers zonder correcte

---

<sup>11</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10619>

registratie en/of domicilie in België zorgen voor minder transparantie en controle, wat kan leiden tot fraude, zoals het niet correct naleven van arbeidswetten, illegale tewerkstelling, mensenhandel, huisjesmelkerij of overtredingen van het verbod op terbeschikkingstelling.

Aan de andere kant draagt een regulier internationaal talent evenveel bij aan onze economie als elke andere persoon onder het Belgische systeem, en wordt die ook geregistreerd op zijn/haar woonplaats. Vaak is het echter moeilijk voor hen om na aankomst in België reguliere huisvesting te vinden, vanwege obstakels zoals taalbarrières, discriminatie, onbekendheid met hun rechten en plichten, onbekendheid met het systeem en onvoldoende middelen om een borg te betalen of alleen te wonen. Het is van cruciaal belang om tijdens deze integratieperiode huisvesting aan te bieden die zowel conform de wetgeving is als betaalbaar en toegankelijk. Wij, als gespecialiseerde uitzendorganisaties voor internationale rekrutering, staan klaar om deze taak op ons te nemen, maar we hebben duidelijke en praktische richtlijnen nodig om dit effectief te kunnen doen.

## Rol van de uitzendsector

De uitzendsector vervult een cruciale rol in de wereldwijde zoektocht naar talent. Diverse rekruteringsbedrijven hebben zich gespecialiseerd in het vinden van internationaal talent om de tekorten en knelpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt aan te pakken in opdracht van lokale bedrijven. Maar dit gaat verder dan simpelweg de juiste match vinden; het vereist een veelzijdige aanpak, van rekrutering tot integratie. Onze aanpak omvat dan ook de **volgende pijlers: rekrutering, relocatie, onboarding en integratie, waarbij de huisvesting van internationale talenten een cruciaal ondeelbaar element is.**

Ook onze sectorale organisatie, Federgon, benadrukt het belang van verantwoorde tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Ze sensibiliseren hun leden door middel van een CAO van 11 oktober 2011 betreffende migrerende uitzendkrachten, waarin de gevolgen van economische migratie worden besproken. Een succesvolle internationale rekrutering gaat immers hand in hand met degelijke huisvesting, maar vandaag de dag stuiten we nog steeds op tal van praktische en juridische uitdagingen.

Ten eerste staat de huurmarkt onder enorme druk en is er een chronisch tekort aan betaalbare woningen. Het aantal beschikbare huurwoningen op de reguliere markt neemt af, terwijl de huurprijzen blijven stijgen. Zo is in de eerste helft van 2023 de huurprijzen in Vlaanderen met gemiddeld 3,5% gestegen, wat de grootste stijging in vijf jaar vertegenwoordigt. Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door de hoge inflatie. Vooral appartementen zijn duurder geworden, met de gemiddelde huurprijs die voor het eerst de 800 euro per maand overschrijdt. In steden als Antwerpen, Leuven, en Mechelen zijn de huurprijzen voor appartementen aanzienlijk gestegen. Het aanbod van rijwoningen op de huurmarkt is historisch laag. De huurprijzen zijn gestegen in alle provincies, waarbij Vlaams-Brabant de duurste is en West-Vlaanderen de goedkoopste. De voorspelling is dat de prijsstijging in Vlaanderen voor het hele jaar rond de 5,1 procent zal liggen, met mogelijke verdere stijgingen afhankelijk van de inflatie. Huurders ervaren moeilijkheden bij het vinden van betaalbare woningen, wat leidt tot het overschrijden van hun budgetten<sup>12</sup>.

Bovendien zijn er tal van regels die (terecht) moeten worden nageleefd om mensen op een menswaardige te huisvesten in een pand. Hoewel de Vlaamse wooncode en bijbehorende regelgeving een juridisch kader bieden voor het verhuren van woningen, lijkt het beleid nog steeds voornamelijk

---

<sup>12</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/02/27/cib-huurbarometer/> en <https://www.tijd.be/ondernemen/vastgoed/inflatie-leidt-tot-grootste-stijging-huurprijzen-in-vijf-jaar/10491529.html>

gericht te zijn op (klassieke) gezinnen, en sluit het huidige normenkader niet altijd aan bij de realiteit en haalbaarheid voor bepaalde doelgroepen.

## Bredere maatschappelijke impact

In België staan niet alleen internationale talenten, maar ook diverse andere bevolkingsgroepen en doelgroepen voor een uitdaging als het gaat om huisvesting. Alleenstaanden, asielzoekers en erkende vluchtelingen, jonge afgestudeerden en talloze anderen ervaren dagelijks de gevolgen van een complexe en uitdagende huisvestingsmarkt. Om een idee te geven van de omvang van het probleem, stonden er in 2021 meer dan 182.436 kandidaat-huurders op de wachtlijst voor een sociale woning in Vlaanderen, met een gemiddelde wachttijd van bijna vier jaar<sup>13</sup>.

Daarnaast wijzen statistieken op een voortdurende toename van het aantal alleenwonenden en alleenstaande ouders. In 2022 bestond bijna 36% van alle huishoudens in ons land uit alleenwonenden en 10% uit alleenstaande ouders. Opmerkelijk is dat in maar liefst 9 op de 10 gemeenten wonen als alleenstaande de norm is geworden.<sup>14</sup>. De stijgende huurprijzen en het groeiend aantal alleenwonenden en alleenstaanden hebben ertoe geleid dat het voor sommige mensen praktisch onmogelijk is geworden om alleen een woning te huren, vanwege de hoge kosten en toenemende financiële zorgen. Het probleem wordt verergerd door een overschot aan grote woningen en een gebrek aan betaalbare opties voor starters en kleine huishoudens. Bovendien hebben alleenwonenden te maken met een verhoogd risico op armoede en worden zij geconfronteerd met fiscale regelingen die voor hen minder voordelig zijn. Als gevolg hiervan worden veel kwetsbare groepen, zoals alleenstaanden en personen met een migratieachtergrond, gedwongen om alternatieven te overwegen, zoals co-housing in een eengezinswoning. Dit biedt hun een mogelijke oplossing voor de huisvestingsuitdagingen waar zij mee te maken hebben.

Voor alleenstaanden en alleenwonenden is het vinden van betaalbare woonruimte die voldoet aan hun behoeften een uitdaging, met name in stedelijke gebieden waar de vastgoedprijzen hoog liggen. Bovendien hebben alleenstaanden vaak beperkte keuzemogelijkheden, aangezien de meeste beschikbare woningen ontworpen zijn voor gezinnen. Dit zorgt voor een disbalans tussen het aanbod en de vraag naar passende huisvesting voor deze bevolkingsgroepen. Migranten en mensen met een migratieachtergrond worden geconfronteerd met extra uitdagingen, zoals discriminatie op basis van nationaliteit of migratiestatus. Dit heeft een negatieve invloed op hun kansen om adequate huisvesting te vinden en kan ook van invloed zijn op hun werkgelegenheid.

## Aanbevelingen

Om deze uitdagingen aan te pakken, is er behoefte aan meer flexibiliteit in de huidige voorschriften en een herziening van het huidig woonbeleid. Er moet rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van internationaal talenten, maar ook bijvoorbeeld alleenstaanden of/en asielzoekers, en er moeten meer betaalbare en kwalitatieve huisvestingsmogelijkheden beschikbaar worden gesteld. Bovendien is het van cruciaal belang om te streven naar een eerlijke behandeling van migranten en alleenstaanden t.a.v. “gezinnen” en/of mensen zonder migratieachtergrond tijdens het verhuurproces, om discriminatie te voorkomen en hun toegang tot huisvesting te verbeteren.

---

<sup>13</sup> [https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220708\\_91537950](https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20220708_91537950)

<sup>14</sup> <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2023/04/08/alleen-wonen-is-nu-de-norm-in-ons-land/#:~:text=Daaruit%20blijkt%20dat%20Belgen%20steeds,miljoen%20huishoudens%20in%20ons%20land.>

### *Aanbeveling 1: Co-housing in een gezinswoning*

Een mogelijke oplossing die hiervoor kan zorgen, is co-housing. Co-housing is een woonconcept waarbij individuen of meerdere gezinnen samenwonen en gemeenschappelijke ruimtes delen, terwijl ze ook beschikken over hun eigen privéruimtes. Dit model biedt voordelen voor alle doelgroepen die hun algemene kosten willen verlagen. Een grote uitdaging met dit model is het beperkte aanbod en de krapte op de woningmarkt. Er is een gebrek aan professionele verhuurders die zich specifiek richten op deze soort verhuring, waardoor de keuzemogelijkheden beperkt zijn en het aanbod vaak te duur. Bovendien is het verbouwen van panden om vergund te kunnen worden voor kamerwoningverhuur aanzienlijk meer kostelijk.

Het bevorderen van co-housing tussen niet-gezinsleden biedt talrijke voordelen die een positieve impact kunnen hebben op de huisvestingsproblematiek. Allereerst draagt het bij aan een **efficiënter gebruik van woonruimte en financiële middelen**. Door het delen van een woning kunnen mensen met beperkte financiële middelen zich een betere woonst veroorloven.

Daarnaast bevordert co-housing **sociale cohesie**. Het samen delen van een woonomgeving met bewoners die bewust hebben gekozen voor co-housing, versterkt sociale banden en creëert een gevoel van gemeenschap. Hierdoor ontstaan nieuwe vormen van onderlinge ondersteuning, zoals voorzien van informele kinderopvang en maatschappelijke integratie.

Het bevorderen van co-housing tussen niet-gezinsleden heeft ook het potentieel om discriminatie op de huurwoningmarkt te verminderen. Soms ervaren alleenstaanden en (arbeids-)migranten terughoudendheid bij verhuur aan hen, omdat verhuurders de voorkeur geven aan gezinnen vanwege vermeende stabiliteit. Het aanpassen van het woonbeleid kan een stap zijn om deze discriminatie te verminderen en gelijke kansen te creëren voor iedereen die op zoek is naar passende huisvesting.

Om deze voordelen te realiseren, moeten overheidsinstanties, non-profitorganisaties en de particuliere sector samenwerken om co-housingprojecten op te zetten en te ondersteunen. Dit partnerschap kan leiden tot innovatieve oplossingen en een grotere beschikbaarheid van betaalbare, inclusieve huisvesting.

#### ➤ **Herdefiniëring begrip 'Gezin':**

Ons voorstel is om **co-housing toe te laten in huidig concept van een ééngezinswoning**. De huidige wettelijke bepalingen staan echter niet toe dat verhuurders hun pand verhuren aan (arbeids)migranten die ervoor kiezen om samen te wonen op basis van vertrouwens- en vriendschapsbanden met een economische insteek, zonder dat er sprake is van een "klassiek gezin"<sup>15</sup>. Hierdoor riskeren verhuurders strafrechtelijke vervolging. Dit heeft als direct gevolg dat huisvesting voor internationale talenten praktisch onmogelijk is geworden, waardoor ze een groter risico lopen om in zeer ongunstige woon- en leefomstandigheden te belanden die niet voldoen aan de geldende regels. Handhaving van deze regels wordt dan zeer problematisch. Deze situatie wordt nog verergerd doordat elke stad en gemeente een eigen interpretatie geeft aan het begrip 'gezin', wat leidt tot rechtsonzekerheid.

Het is daarom aan te bevelen om **de definitie van 'gezin' te herzien**. Op deze manier kunnen niet-familieleden ook gebruikmaken van de voordelen van co-housing. We betreuren het dat de huidige regelgeving of de interpretatie ervan ertoe kan leiden dat asielzoekers, migranten, en met name

---

<sup>15</sup>[https://vlok.vlaanderen.be/handboekwoningkwaliteit/Topics/Wat\\_is\\_een\\_woning.htm#:~:text=verschillende%20woningen%20bestaat,Gezin%20of%20alleenstaande,en%20daar%20hun%20hoofdverblijfplaats%20hebben.](https://vlok.vlaanderen.be/handboekwoningkwaliteit/Topics/Wat_is_een_woning.htm#:~:text=verschillende%20woningen%20bestaat,Gezin%20of%20alleenstaande,en%20daar%20hun%20hoofdverblijfplaats%20hebben.)

internationale talenten die vrijwillig willen samenwonen (bijvoorbeeld omdat ze voor dezelfde werkgever werken), het recht op huisvesting wordt ontzegd. Juist deze nieuwkomers moeten zich vaak in een kwetsbare positie bewegen op de particuliere huurmarkt om zelf huisvesting te vinden. Deze doelgroepen hebben vaak geen kennis van de taal en hebben nog geen inkomsten ontvangen, waardoor ze vaak niet kunnen voldoen aan de voorwaarden die private verhuurders stellen om een pand te huren. Een eengezinswoning zou moeten kunnen worden aangepast aan deze nieuwe definitie, mits aan bepaalde objectieve criteria wordt voldaan. Deze criteria omvatten voldoende slaapkamers, gemeenschappelijke ruimtes, sanitaire voorzieningen en een passend energieprestatiepeil (E-peil).

➤ **Conformiteitsattest – nieuwe Vlaamse renovatieverplichtingen:**

Om rechtszekerheid in heel Vlaanderen te waarborgen, kan het bestaande conformiteitsattest als basis dienen. Steeds meer gemeenten leggen namelijk verhuurders de verplichting op om over een conformiteitsattest te beschikken bij het verhuren van een woning<sup>16</sup>. Daarbovenop kunnen dan aanvullende eisen worden gesteld. Deze eisen kunnen onder andere een specifiek E-peil omvatten of de verplichting om een EPB- of EPC-certificaat te overleggen met een label hoger dan D. Daarnaast moet het conformiteitsattest expliciet vermelden of de woning geschikt is voor co-housing. Bijvoorbeeld, het conformiteitsattest kan duidelijk aangeven of een (eengezins-)woning geschikt is voor co-housing of een gezin, rekening houdend met het lagere bezettingsniveau per vierkante meter bij co-housing in vergelijking met een 'klassiek' gezin. Op dit moment kan dit document alleen worden aangevraagd bij de gemeente. Echter, om de werklast van deze ambtenaren te verminderen, zou het mogelijk moeten zijn om deze keuring ook te laten uitvoeren door private erkende keuringsorganisaties, zoals bijvoorbeeld Vincotte, EPB, of EPC verslaggevers. Deze organisaties zouden dan tevens verantwoordelijk moeten zijn voor de registratie bij GEO-punt, waardoor woningen met een conformiteitsattest eenvoudig kunnen worden geraadpleegd.<sup>17</sup>

Ook de nieuwe Vlaamse renovatieverplichtingen kunnen hier een significante invloed hebben. De renovatieverplichtingen in Vlaanderen zijn bedoeld om de energie-efficiëntie en duurzaamheid van woningen te verbeteren, namelijk dat sinds 1 januari nieuwe eigenaars van een woning met een energielabel E of F binnen vijf jaar verplicht zijn te renoveren tot een label D of hoger. Dit houdt in dat woningeigenaren verplicht zijn om bepaalde renovatiewerken uit te voeren om aan bepaalde energienormen te voldoen. Hoewel deze verplichtingen op het eerste gezicht gericht zijn op individuele woningen, kunnen ze ook een positieve invloed hebben op de ontwikkeling van kwaliteitsvolle co-housing woningen.

Zo kunnen de renovatieverplichtingen de kwaliteit van de infrastructuur in co-housingprojecten verbeteren. Om aan de vereiste normen te voldoen, moeten eigenaars mogelijk investeren in de renovatie van gemeenschappelijke ruimtes, zoals keukens, badkamers en ontspanningsruimtes. Dit draagt bij aan het creëren van aantrekkelijke en goed uitgeruste leefomgevingen die de bewoners van co-housing woningen ten goede komen.

Al met al biedt co-housing tussen niet-gezinsleden diverse voordelen, zoals een efficiënter gebruik van woonruimte en financiële middelen, bevordering van sociale cohesie, fiscale voordelen en het verminderen van discriminatie op de huurwoningmarkt. Door het woonbeleid aan te passen en deze

---

<sup>16</sup> <https://rechtenkrant.be/is-een-conformiteitsattest-in-mijn-gemeente-verplicht/#:~:text=Het%20bewijs%20dat%20de%20woning,bij%20gemeentelijk%20reglement%20wel%20overplichten.>

<sup>17</sup> <https://www.geopunt.be/shared/8ab21c5a-7f0c-58a1-017f-98772e4e051b>

voordelen te realiseren, kunnen we een meer inclusieve en rechtvaardige samenleving creëren waarin kwetsbare doelgroepen betere kansen hebben op passende huisvesting en volwaardige participatie.

*Aanbeveling 2: Aanpassing van het technisch verslag (Vlaams codex wonen) – normenkader voor de tijdelijk huisvesting van arbeidskrachten*

In principe kan samenwonen in kamers een ideale oplossing zijn, aangezien de huurkosten kunnen worden gedeeld met andere huurders. Het is positief dat er specifieke eisen zijn voor de kwaliteit van deze woningen, en de Vlaamse regering heeft recentelijk wijzigingen aangebracht in het Vlaams codex wonen met betrekking tot de tijdelijke huisvesting van arbeidskrachten.

Er zijn namelijk al stappen gebeurt in kader van aanpassingen van de normen voor huisvesting specifiek bedoeld voor arbeidskrachten maar er blijven nog een tal uitdagingen dwarsliggen om dit effectief in praktijk te kunnen omzetten.

Om deze wetgeving toe te passen, moet een stad of gemeente eerst een verordening aannemen, wat betekent dat de toepassing varieert van plaats tot plaats. Deze uiteenlopende voorschriften per gemeente bemoeilijken vaak het proces dermate dat snel handelen vrijwel onmogelijk is en zorgt voor veel rechtsonzekerheid.

Ook de **stringente eis van een lavabo** (wastafel) per kamer maakt het praktisch heel moeilijk om bestaande woningen om te bouwen tot arbeidshuisvesting. Gezien de huidige tekorten aan kamerwoningen, is het de moeite waard om wat flexibiliteit te overwegen om het volledige potentieel van vastgoed te benutten. Eengezinswoningen kunnen technisch gezien gemakkelijker worden omgevormd tot huisvesting voor arbeidskrachten als de verplichting van een lavabo per kamer wordt herzien. In plaats daarvan zou men kunnen werken met gemeenschappelijke sanitaire voorzieningen, in combinatie met eventuele beperkingen op het aantal bewoners in een eengezinswoning om aan basiscomfortnormen te voldoen. Dit zou bijzonder doeltreffend kunnen zijn, vooral omdat het hier gaat om tijdelijke huisvesting totdat de bewoners kunnen doorstromen naar de private huurmarkt. Hierdoor ontstaan geen minder veilige woonomstandigheden, aangezien alle basisvoorzieningen worden gewaarborgd.

We pleiten voor deze flexibiliteit omdat we steeds vaker merken dat gemeenten als reden aanvoeren dat ze geen stedenbouwkundige wijzigingen willen doorvoeren uit angst dat de panden na gebruik als arbeidshuisvesting leeg zullen blijven staan. Dit bezwaar moet echter ook worden afgewogen tegen de voortdurende vraag naar betaalbare huurwoningen voor jonge Vlaamse gezinnen. Als deze woningen eenmaal zijn omgebouwd, zouden ze niet langer beschikbaar zijn voor deze groep.

Daarom stellen we voor een **flexibele bestemming en herbestemming** van ons Vlaamse patrimonium te overwegen. Door de bestemming van woningen zo breed mogelijk te houden, kunnen alle bestaande leegstaande woningen zo efficiënt mogelijk worden benut. Een woning kan aanvankelijk dienen om arbeidskrachten te huisvesten, mits het voldoet aan haalbare kwaliteits- en veiligheidsnormen, om vervolgens weer te worden omgezet tot een gezinswoning voor jonge gezinnen. Het vlot herbestemmen was ook het doel van het nieuwe decreet, maar de extra investeringen voor aanpassingen zoals het toevoegen van een lavabo maken het economisch niet aantrekkelijk en gaan in tegen het tijdelijke karakter van de herbestemming. De regelgeving en kwaliteitsnormen voor huisvesting voor verschillende doelgroepen moeten beter op elkaar worden afgestemd om herbestemming financieel en constructief haalbaar te maken.



## Besluit

In het licht van de dringende arbeidsmarkttuitdagingen, zoals toenemende krapte en vergrijzing, en gezien de voordelen van internationaal rekruteren, is samenwerking op Europees, nationaal en regionaal niveau noodzakelijk om onze economie te versterken.

Daarom stellen wij de volgende aanbevelingen voor:

1. Herdefinieer het begrip 'gezin' in het woonbeleid, zodat co-housing tussen niet-gezinsleden, zoals alleenstaanden en internationale talenten, mogelijk wordt.
2. Pas het technisch verslag in kader van de normen voor huisvesting voor arbeidskrachten aan door strengere voorschriften in kwestie lavabo te herzien.
3. Creëer een uniform normenkader voor tijdelijke huisvesting van arbeidskrachten om lokale variaties en inconsistenties in de regelgeving te verminderen en een meer gestroomlijnde aanpak en rechtszekerheid te waarborgen.

Met deze aanbevelingen kunnen we een inclusievere en rechtvaardigere samenleving bevorderen, waarin huisvesting toegankelijker wordt voor kwetsbare doelgroepen en internationaal rekruteren positieve effecten heeft op zowel economisch als maatschappelijk gebied.