

Beleidsplan

Stichting Bewonersbelangen

Arbeidsmigratie



Den Haag, juni 2024

Marly van Leeuwen, e.a.



info@dossierarbeidsmigranten.nl



+31 6 3434 8605



KvK: 93830750

“Het is politiek een belangrijk onderwerp: de vele honderdduizenden arbeidsmigranten die in Nederland willen werken en wonen. ‘*Ze pikken onze banen in, ze wonen in onze huizen*’, wordt er gezegd. Een urgent probleem, maar is het eigenlijk niet het resultaat van onze eigen economische keuzes? Van onze arbeidsvraag?

Als je langs de A35 in Almelo rijdt, of langs de A57 in Brabant en op veel andere plekken in Nederland, zie je het ene distributiecentrum na het andere. Ooit waren het groene weilanden, nu is het ‘verdoost’. Een wethouder knipt een lintje door bij de opening en zegt dat het goed is voor de werkgelegenheid. Maar helaas wil niemand daar werken, waardoor we arbeidsmigranten moeten rekruteren. Voor deze mensen is er nauwelijks een goede plek om te wonen, waardoor ze vaak in slechte omstandigheden terechtkomen. Dit zorgt voor veel problemen. Het is zorgwekkend hoe we onze economie op deze manier vormgeven.

Als je goedkope arbeid wilt inhuren voor veefokkerijen en slachthuizen, kassen in het Westland en distributiecentra, dan moet je ook goedkope arbeidskrachten aantrekken, anders is het niet rendabel. Er zijn te weinig Nederlanders die dit werk willen of kunnen doen, dus zijn we afhankelijk van arbeidsmigranten. Zolang we dit blijven tolereren en beschouwen als een gezonde economie, zal de situatie niet veranderen.”

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	5
2.	Over ons.....	5
3.	Achtergrondinformatie arbeidsmigratie	5
	a. De vraag naar arbeid:.....	5
	b. Het werven van arbeidskrachten	6
	c. Seizoensgebonden arbeidsmigratie	6
	d. Circulaire arbeidsmigratie	6
	e. Shortstay.....	7
	f. Registratie	7
	g. Doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt.....	7
	h. Bescherming van de arbeidsmigrant	8
	i. Belangenafweging.....	8
	j. Maatschappelijke kosten en beleidsmaatregelen	8
	k. Eerlijke en ook ongemakkelijke economische keuzes zijn onontkoombaar.....	9
4.	Brede welvaart.....	10
5.	Het democratisch tekort	10
6.	Kernwaarden	11
7.	Doelstellingen.....	11
8.	Strategieën en Acties.....	12
9.	Organisatiestructuur	13
	a. Bestuur	13
	b. Netwerk van Deskundigen	14
	c. Onderzoeksredactie.....	14
	d. Werkgroep Media	15
	e. Werkgroep Fondsenwerving.....	15
10.	Financieel Beleid	16
	a. Inkomsten	16
	b. Uitgaven.....	16
	c. Overige financiële voorwaarden	17

d. Samenvatting.....	17
11. Risicomanagement.....	18
12. Monitoring en Evaluatie	19
13. Transparantie en Verantwoording.....	19
14. Communicatie en Stakeholderbetrokkenheid	19
15. Tenslotte	19
16. Bijlage: ons team	20

1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan van Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie. Hierna te noemen SBA. Ons beleidsplan biedt een gedetailleerde beschrijving van de achtergrond, doelstellingen, activiteiten en strategieën van de stichting om haar missie te verwezenlijken.

De missie van SBA is het streven naar een samenleving waarin arbeidsmigratie wordt benaderd vanuit een holistisch perspectief van brede welvaart. Daarbij behartigen wij de belangen van burgers in Nederland.

2. Over ons

Burgers in Nederland uit steeds meer Nederlandse gemeenten bundelen hun krachten om vanuit de samenleving tegenwicht te bieden aan de machtige arbeidsmigranten-industrie. In hun leefomgevingen ervaren zij de directe impact van deze industrie. Deze nationale samenwerking in een stichting stelt burgers in staat om de werkelijke beweegredenen achter lokale beleidsvorming met betrekking tot arbeidsmigranten bloot te leggen. Het is van groot maatschappelijk belang dat de juiste feiten worden meegewogen bij beslissingen die grote invloed hebben op het welzijn van alle Nederlanders.

Bewonersgroepen vormen belangrijke stakeholders op diverse gebieden met betrekking tot arbeidsmigratie. Daarom hebben we de Stichting Bewonersbelangen Arbeidsmigratie opgericht, een nationale organisatie die zich inzet vanuit het brede maatschappelijk belang voor zowel burgers als arbeidsmigranten.

3. Achtergrondinformatie arbeidsmigratie¹

Internationale migratie is van alle tijden en moet goed ingebed worden in de samenleving. Hoewel het relatieve migratieniveau² wereldwijd vrij stabiel tussen 3 en 4% ligt, zien we in West-Europa een omkering van herkomstgebied naar bestemmingsgebied. Om dit in perspectief te plaatsen: alleen al tussen 1846 en 1924 verlieten zo'n 48 miljoen Europeanen hun continent. Nu is dat omgedraaid, waarbij mensen uit de rest van de wereld hun weg naar West-Europa vinden.

Binnen de ruime groep van migranten zijn de voornaamste types: arbeidsmigranten waaronder kennismigranten, gezinsmigranten, studiemigranten, zakelijke migranten³ en vluchtelingen. Van de groep migranten is ongeveer 15 tot 20% vluchteling, terwijl het merendeel arbeidsmigrant is. Dit is het domein waar SBA zich op richt. Als het gaat om arbeidsmigranten, is de kwalificatie laag- en hoogopgeleid wat arbitrair. Desondanks hanteren we deze classificaties vanwege hun wijdverbreide gebruik.

a. De vraag naar arbeid: De belangrijkste oorzaak van migratie is de vraag naar arbeid. Veel mensen migreren omdat ze specifieke vaardigheden hebben waar vraag naar is. Zonder vacatures zouden de meeste arbeidsmigranten wegblijven. De bewering dat armoede meestal

¹ In deze paragraaf hebben we geput uit het werk van Hein de Haas in zijn boek – Hoe Migratie echt werkt.

² We definiëren een migrant als iemand die te minste zes à twaalf maanden in een ander land dan zijn eigen geboorteland woonachtig is.

³ Zakelijke migranten verhuizen voornamelijk vanwege het starten van een nieuw bedrijf, het beheren van zakelijke belangen, of het vervullen van een specifieke functie binnen een onderneming. Zakelijke migranten hebben doorgaans een visum of verblijfsvergunning die hen toestaat om zakelijke activiteiten in het gastland uit te voeren.

de reden is om te emigreren, verbergt en negeert vaak de belangrijkste oorzaak: de voortdurende vraag naar goedkope en flexibele arbeidskrachten in ontvangende landen. Dit aspect blijft vaak onbesproken in het Nederlandse migratiedebat, ondanks dat het een cruciale rol speelt. In veel opzichten is dit de 'olifant in de kamer' van het migratiedebat in Nederland. Politici doen ons anders geloven, omdat dat politiek beter uitkomt.

- b. Het werven van arbeidskrachten:** Door economische liberalisering zijn overheden steeds minder betrokken, en dus ook minder zichtbaar, in het wervingsproces van arbeidskrachten. Private partijen hebben meer ruimte gekregen om zowel lokale arbeidskrachten als arbeidsmigranten te werven en in te huren. Alleen al in Nederland waren in 2021 maar liefst 4830 private wervingsbureaus actief en daarnaast naar schatting duizenden bureaus op illegale basis, die bijvoorbeeld bedrijven helpen om Oost-Europese arbeidsmigranten te werven. Volgens de Nederlandse arbeidsinspectie gaat het zelfs om 22.000 bedrijven die als uitzendbureau zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel⁴. Overheden komen tegemoet aan de werkgeverswensen door legale arbeidsmigratie mogelijk te maken, zelfs fiscaal aantrekkelijk te maken en de illegale tewerkstelling van arbeidsmigranten collectief door de vingers te zien. Hoewel we het doorgaans niet in de krant lezen, kennen alle westerse landen tijdelijke arbeids- en seizoensarbeidsprogramma's die de werving van buitenlandse arbeidskrachten voor specifieke sectoren faciliteren. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het in 2014 afgesloten Convenant Aziatische Horeca, ook wel het 'Wok-akkoord' genoemd⁵. Dit maakte de legale immigratie van Aziatische koks mogelijk, waarvan de visa afhankelijk waren van een specifieke werkgever en een baan; wat situaties van ernstige arbeidsuitbuiting in de hand werkte. Omdat Nederland een maximaal geflexibiliseerde arbeidsmarkt heeft, zijn wij als land zeer aantrekkelijk voor de exploitatie van tijdelijke werknemers uit andere landen.

Het idee dat arbeidsmigranten hier op eigen initiatief naartoe komen, is al lang achterhaald. Arbeidsmigranten worden vaak gerekruteerd in herkomstlanden met beloften van een betere toekomst in Nederland. Dat is vaak problematisch. Wanneer de werving niet eerlijk verloopt en mensen vervolgens vastzitten aan tijdelijke of oproepcontracten, of langdurig in een uitzendconstructie moeten blijven hangen, vergroot dat hun afhankelijkheid en kwetsbaarheid. Er is een hele industrie ontstaan rondom werving, waarbij het motto lijkt te zijn: 'u vraagt en wij draaien'. De uiteindelijke werkgever, waar mensen daadwerkelijk aan de slag gaan, maakt hier graag gebruik van.

- c. Seizoensgebonden arbeidsmigratie:** Seizoensgebonden arbeidsmigratie betreft het tijdelijk verhuizen naar een ander land om daar te werken gedurende een beperkte periode, meestal gedurende enkele maanden. Deze vorm van migratie wordt veelal toegepast in sectoren met seizoensgebonden of tijdelijke arbeidsbehoefte, zoals landbouw, tuinbouw, toerisme en bouw. De migrerende werknemers komen voor een specifiek project, contract of seizoensgebonden werk, en keren na afloop van hun opdracht of contract terug naar hun thuisland.
- d. Circulaire arbeidsmigratie:** Dit is een vorm van tijdelijke arbeidsmigratie, waarbij migranten die zich eenmaal aan de voorwaarden van hun werkvergunning hebben gehouden, een volgende keer de kans krijgen opnieuw in het gastland te gaan werken. Dit moet voorkomen

⁴ <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/sectoren/uitzendwerk-detachering>

⁵ In 2014 sloot minister Lodewijk Asscher het 'wokakkoord' om Aziatische restaurants toe te staan geschoolde koks uit Azië te werven, omdat Nederlandse koks niet de benodigde kennis hadden. Onder minister Wouter Koolmees werd deze regeling uitgebreid. In 2022 leidden publicaties over misstanden door onderzoeksplatform Investico ertoe dat er voorlopig geen koks meer naar Nederland mochten worden gehaald. Dit besluit is inmiddels officieel bekrachtigd.

dat zij, nadat hun werkvisum verlopen is, verdwijnen in de illegaliteit. Zij kunnen op legale wijze periodiek op en neer tussen herkomst- en bestemmingsland.

- e. **Shortstay:** Voor seizoensgebonden- en circulaire arbeidsmigratie wordt vaak shortstay huisvesting aangeboden. De shortstay kamers worden per week verhuurd en gemeenten innen toeristenbelasting voor deze kamers. Huurders hebben bij shortstay huisvesting geen huurdersbescherming en deze kamers hebben een commercieel tarief op weekbasis. Het is opmerkelijk dat de meeste arbeidsmigranten, die hier structurele en laaggekwalificeerde banen vervullen, in shortstay-verhuurconstructies worden gehuisvest.

Shortstay in Amsterdam⁶, bijvoorbeeld, is het tijdelijk wonen in een zelfstandige woning voor een periode van minimaal 7 nachten en maximaal 6 maanden. Shortstay in 1 appartement is toegestaan voor maximaal 4 personen als deze personen deel uitmaken van meerdere huishoudens. Shortstay-appartementen kunnen alleen in Amsterdam worden gerealiseerd in nieuwbouw en transformatieprojecten, als het bestemmingsplan shortstay op die locatie met de bestemming logies uitdrukkelijk toestaat. In de bestaande woningbouw is shortstay niet meer mogelijk.

- f. **Registratie:** Arbeidsmigranten die korter dan vier maanden in Nederland verblijven, moeten zich melden bij een RNI-loket (Registratie Niet-Ingezetenen). De RNI is een onderdeel van de Basisregistratie Personen (BRP) en bevat gegevens van personen die in het buitenland wonen maar een relatie hebben met de Nederlandse overheid. Iedereen die in de RNI staat geregistreerd, ontvangt een burgerservicenummer (BSN), wat noodzakelijk is voor het uitbetalen van loon. Arbeidsmigranten die langer dan vier maanden in Nederland verblijven, zijn verplicht zich te registreren bij de gemeente van hun verblijfplaats. Zonder een BSN kan het loon niet op legale wijze worden uitbetaald.

In veel gemeenten is er onduidelijkheid over het aantal arbeidsmigranten en hun huisvestingslocaties. Controles onthullen vaak schrijnende omstandigheden zoals overbevolking, slechte voorzieningen, onhygiënische situaties, achterstallig onderhoud en intimidatie, inclusief ingenomen paspoorten. De voorgestelde WTTA-wet⁷ bevat nog steeds geen registratieplicht. Bonafide uitzendbureaus beschikken over de benodigde gegevens via BSN-registratie en het SNF-keurmerk⁸, die eenvoudig kunnen worden doorgegeven aan de gemeentelijke basisadministratie.

- g. **Doorgeschoten flexibilisering van de arbeidsmarkt:** Hoewel flexibilisering van de arbeidsmarkt enigszins voordelen kan bieden, zijn er vooral nadelen en uitdagingen verbonden aan deze trend. Denk daarbij aan onzekerheid voor werknemers. Flexibele arbeidscontracten, zoals tijdelijke contracten en oproepcontracten, kunnen leiden tot onzekerheid en instabiliteit voor werknemers. Ze hebben mogelijk geen garantie op werk op

⁶ <https://www.amsterdam.nl/wonen-leefomgeving/wonen/shortstaybeleid/>

⁷ Met dit wetsvoorstel wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor uitzendbureaus en andere bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen. In het nieuwe stelsel mogen uitleners alleen op de markt opereren als zij daartoe toegelaten zijn. Daarvoor moeten zij onder andere een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) indienen, een waarborgsom van honderdduizend euro overmaken, laten zien dat zij het juiste loon betalen en hun belastingen betalen. Periodiek wordt gecontroleerd of de uitzendbureaus zich aan de regels blijven houden. Bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenoemde inleners, mogen alleen zaken doen uitzendbureaus die toegelaten zijn tot de markt. De Arbeidsinspectie zal toezicht houden op de verplichtingen voor in- en uitleners. Het wetsvoorstel bevat ook overgangsrecht om – in aanloop naar de inwerkingtreding van de toelatingsplicht per 1 januari 2026 – uitleners te stimuleren om vóór 1 juli 2025 een toelating aan te vragen en zich, in aanloop daarnaartoe, vrijwillig te laten certificeren door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Deze samenvatting is gebaseerd op het wetsvoorstel en de memorie van toelichting zoals ingediend bij de Tweede Kamer.

⁸ Stichting Normering Flexwonen beheert de registers van ondernemingen die aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten voldoen en onderhoudt deze normen.

lange termijn, wat financiële stress en emotionele spanningen kan veroorzaken. Ook een gebrek aan sociale bescherming is essentieel. Flexibele werknemers hebben vaak minder toegang tot sociale bescherming en arbeidsvoorwaarden zoals ziektekostenverzekering, pensioenregelingen, en werkloosheidsuitkeringen. Dit kan leiden tot een grotere kwetsbaarheid in tijden van economische neergang of persoonlijke crisis. En zo zijn er nog meer nadelen die we hier onbesproken laten maar wel willen noemen zoals lagere lonen, minder carrièremogelijkheden dan werknemers met vaste contracten, verminderde vakbondsbetrokkenheid en onderhandelingsmacht, verstoring van werk-privébalans door flexibele werkschema's en risico op uitbuiting. Het is daarom belangrijk om deze nadelen in overweging te nemen bij het formuleren van beleid en wetgeving met betrekking tot flexibilisering van de arbeidsmarkt, om ervoor te zorgen dat werknemers eerlijk worden behandeld en beschermd worden tegen misbruik en exploitatie.

- h. Bescherming van de arbeidsmigrant:** De wijze waarop in veel gevallen met arbeidsmigranten wordt omgegaan leidt tot een zorgwekkend probleem in veel Nederlandse gemeenten. Er is sprake van moderne vormen van uitbuiting en schending van mensenrechten. We zijn van mening dat alle misleidende praktijken met betrekking tot arbeidsmigranten moeten worden beëindigd op basis van rechtsbescherming zoals dat geldt voor iedereen, waaronder loondiefstal, verplichte inhoudingen, het ontbreken van arbeidsrechten, misbruik van de Europese A1-regeling, hoge kosten voor reizen en werving en intimidatie. Arbeidsmigranten hebben recht op dezelfde werknemersrechten als anderen, evenals goede huisvesting, gezondheidszorg, sociaal vangnet en huurbescherming.
- i. Belangenafweging:** Bij huisvestingsvraagstukken van arbeidsmigranten wordt vaak onvoldoende aandacht besteed aan een zorgvuldige belangenafweging en deugdelijke motivering. De belangen van omwonenden worden regelmatig niet voldoende erkend en meegewogen, soms zelfs volledig genegeerd. Daarnaast wordt de economische noodzaak soms over het hoofd gezien; bijvoorbeeld, het gemiddelde aantal banen voor uitzendkrachten nam af in 2023⁹. Daardoor ontstaat leegstand die in sommige gevallen wordt opgevuld met andere doelgroepen zoals statushouders en asielzoekers. Huisvesting is een lucratief verdienmodel.

Omwonenden dwingen daarom vaak een rechtmatigheidstoets af bij bestemmingsplannen. Deze juridische controle beoordeelt of een omgevingsplan voldoet aan alle relevante wet- en regelgeving, zoals wettelijke basis, procedurele voorschriften, inhoudelijke feiten, milieu- en omgevingsaspecten, rechtsbescherming, en consistentie en gelijkheidsbeginsel. Dit waarborgt dat het omgevingsplan rechtmatig is en alle belangen zorgvuldig zijn meegewogen.

- j. Maatschappelijke kosten en beleidsmaatregelen:** Maatschappelijke kosten voor het produceren van goederen en diensten zijn de negatieve externe effecten van productieprocessen die niet door de producent zelf worden gedragen, maar door de samenleving als geheel. Deze kosten, zoals milieuschade (lucht-, water- en bodemvervuiling), gezondheidsschade (ziekten, aandoeningen en zorgkosten), uitputting van natuurlijke hulpbronnen, verlies van biodiversiteit, verkeersopstoppingen en ongevallen, sociale en gemeenschapsimpact (leefbaarheid en verlies van erfgoed) en klimaatverandering (broeikasemissies en weerextremen), worden vaak niet meegenomen in de prijs van het product. Hierdoor wordt de werkelijke kostprijs, die alle directe en indirecte kosten omvat, niet volledig weerspiegeld in de marktprijs. De samenleving betaalt deze verborgen kosten indirect

⁹ 1 Het gemiddeld aantal banen van werknemers bij uitzendbureaus nam in 2023 af met 58 duizend tot 716 duizend. Eind 2023 was het aantal banen van werknemers in deze bedrijfstak gedaald tot 701 duizend. Dat is – het eerste coronajaar niet meegerekend – de laagste stand sinds begin 2016. In 2023 is 8 procent van de werknemersbanen een baan bij een uitzendbureau. In 2018 was dat nog 10 procent.

via belastingen en verminderd welzijn, waardoor een economie ontstaat die onder de werkelijke kostprijs produceert.

Om maatschappelijke kosten te internaliseren, kunnen overheden verschillende maatregelen nemen. Ze kunnen bijvoorbeeld belastingen en heffingen opleggen en regelgeving aanpassen en handhaven. Door deze maatregelen kunnen de maatschappelijke kosten beter in de prijs van goederen en diensten worden opgenomen, wat leidt tot een meer duurzame en rechtvaardige economie.

Er is behoefte aan een nieuwe ethische ambitie en een bijbehorend narratief: bloei in plaats van groei, de menselijke maat in plaats van puur boekhouden, investeren in plaats van uitkeren, en lange termijn welzijn voor velen in plaats van korte termijn welvaart voor enkelen. We moeten ons losmaken van het louter streven naar economische groei en in plaats daarvan brede welvaart¹⁰ omarmen.

- k. Eerlijke en ook ongemakkelijke economische keuzes zijn onontkoombaar:** Om een gezonde samenleving te bevorderen en vanuit een breed welvaartspectief te handelen, moeten we in Nederland economische keuzes maken. In de afgelopen tien jaar is bijvoorbeeld de omvang van logistiek vastgoed jaarlijks met ongeveer 4 miljoen vierkante meter toegenomen. Een aanzienlijk deel van deze groei betreft de bouw van enorme XXL-distributiecentra. Deze centra zijn voornamelijk afhankelijk van arbeidsmigranten voor orderpicking. Ook in sectoren zoals commerciële schoonmaak, industriële schoonmaak, huishoudelijke schoonmaak en specialistische schoonmaak worden vaak arbeidsmigranten ingezet. Dit geldt ook voor de vollegrond landbouw, vooral in de biologische landbouw, waar tijdens het seizoen veel arbeidskrachten nodig zijn, zoals bij de aspergeteelt en fruitteelt¹¹. Deze en andere sectoren hebben zich dus afhankelijk gemaakt van de meest goedkope arbeidsmigranten uit landen als Polen en Roemenië, Hongarije, Litouwen, soms zelfs van nog verder weg. Is dit wel logisch? Het is tijd om grondige economische keuzes te maken in Nederland. Wat voor land willen wij zijn of worden? Welke bedrijven passen daarbij?

Een afwegingskader is nodig voor de vestiging van nieuwe bedrijven, in relatie tot de gewenste regionale economische ontwikkeling, benodigde arbeidsmigranten, fysieke- en stikstofruimte en energie – de energietransitie. Het is nodig om te bepalen of er in een regio voldoende ruimte is om arbeidsmigranten te huisvesten. Het huisvesten van arbeidsmigranten op eigen terrein schuurt met een belangrijke aanbeveling van Emile Roemer, die stelt dat contracten voor werk en wonen gescheiden moeten zijn. Anders verliezen arbeidsmigranten bij ontslag ook hun woonruimte.

Arbeidsmigratie en de aanpalende gezinsmigratie zijn de grootste aanjagers van de Nederlandse bevolkingsgroei. Vergaand ingrijpen in de economie en de arbeidsmarkt is ongebruikelijk in Nederland. Maar het eerlijke verhaal vertellen en keuzes maken is onvermijdelijk.

Bij de keuzes die Nederland moet maken, moeten we ook kritisch naar de milieu-impact kijken. Niet alleen fysieke ruimte is schaars, maar ook stikstofruimte en capaciteit op ons energienetwerk. Daarnaast hebben we te maken met een tekort aan woningen, leraren, en

¹⁰ Brede welvaart gaat in essentie over het welzijn van mensen. Het is een maatstaf voor alles dat mensen van waarde vinden. Naast materiële welvaart gaat het ook om zaken als gezondheid, onderwijs, milieu en leefomgeving, sociale cohesie, persoonlijke ontplooiing en (on)veiligheid.

¹¹ LTO Nederland een belangrijke machtsfactor binnen de Nederlandse land- en tuinbouwsector, met aanzienlijke invloed op het beleid, de ontwikkeling en de positie van boeren en tuinders in Nederland.

staan onze gezondheidszorg en allerlei publieke voorzieningen onder druk. Al deze aspecten moeten worden meegewogen in economische beslissingen, vooral op lokaal niveau.

Het is daarom van cruciaal belang dat brede welvaart wordt meegenomen bij het vaststellen van economisch beleid. Economische onderzoeken moeten alle aspecten van brede welvaart in overweging nemen. Dergelijke onderzoeken moeten worden uitgevoerd door deskundigen en onafhankelijke bureaus en wetenschappers, met een specifieke focus op sociaalmaatschappelijke effecten, los van de economische belangen van bedrijven en hun brancheorganisaties.

4. Brede welvaart

De missie van SBA is het streven naar een samenleving waarin arbeidsmigratie wordt benaderd vanuit een holistisch perspectief van brede welvaart. Daarbij behartigen wij de belangen van burgers in Nederland.

Dit houdt in dat niet alleen economische aspecten, maar ook sociale, milieu- en gezondheidsfactoren worden meegewogen bij het ontwikkelen en implementeren van beleid met betrekking tot arbeidsmigratie. Deze visie omvat ook het behartigen van de belangen van lokale bevolking, waarbij er aandacht is voor hun welzijn, leefomgeving en sociale cohesie. Kortom, de missie en visie zijn gericht op het streven naar een evenwichtige benadering van arbeidsmigratie, waarbij de belangen van zowel de lokale gemeenschappen als arbeidsmigranten worden gerespecteerd en beschermd.

5. Het democratisch tekort

Democratisch tekort of 'democratic deficit'¹² treedt op wanneer de praktijk van democratie niet overeenkomt met de idealen van democratische principes. Burgers zijn eerder geneigd een besluit te accepteren wanneer zij het gevoel hebben dat het op een eerlijke manier is genomen. Dit vereist een deskundige, integere, rechtvaardige en responsieve houding van de overheid, inclusief representatieve participatie, gelijke politieke invloed en verantwoording van machthebbers aan de bevolking. Het is een gevoelig onderwerp in Europa en komt aan de orde in de Verdragen van Maastricht, Amsterdam en Nice. Democratisch tekort kan zich op verschillende niveaus voordoen en diverse oorzaken hebben.

Zo kan er bijvoorbeeld een gebrek aan burgerparticipatie worden gevoeld. Burgers voelen zich niet voldoende betrokken bij het politieke proces, er wordt gebrek aan vertrouwen in politieke instellingen ervaren, of men ervaart beperkte mogelijkheden om deel te nemen aan besluitvorming. Daarnaast kunnen burgers een gebrek aan transparantie en openheid ervaren als politieke processen en besluitvorming achter gesloten deuren plaatsvinden, zonder voldoende transparantie en verantwoording aan het publiek. Dit geldt ook voor besluitvorming over huisvesting van arbeidsmigranten, waarbij beslissingen worden beïnvloed door belangenverstrengeling of geldelijke invloeden.

Het democratisch tekort is een concept dat vaak wordt gebruikt om tekortkomingen in de werking van democratische systemen te benadrukken en aan te sporen tot hervormingen die de

¹² <https://www.oxfordreference.com/display/10.1093/oi/authority.20110803095709730>

participatie en representatie en legitimiteit van het democratisch proces kunnen verbeteren. SBA zal dit streven waar mogelijk en nodig ondersteunen.

6. Kernwaarden

Kernwaarden vormen de basis voor de cultuur, identiteit en missie van SBA en bieden een gemeenschappelijk kader voor gedrag en besluitvorming. Algemene basisprincipes daarbij zijn:

1. **Respect en Gelijkheid:** We behandelen alle individuen, ongeacht hun achtergrond, nationaliteit, ras, geslacht, religie, seksuele oriëntatie, of enige andere eigenschap, met respect en gelijkheid. We behandelen elkaar met respect, begrip en empathie, en veroordelen discriminatie, vooroordelen en haatzaaiende en bedreigende taal.
2. **Inclusiviteit:** We streven naar inclusiviteit door een cultuur te bevorderen waarin diversiteit wordt gewaardeerd en gevierd. We nodigen alle gemeenschappen actief uit om deel te nemen aan onze activiteiten en besluitvormingsprocessen.
3. **Integriteit:** We handelen te allen tijde met integriteit, eerlijkheid en transparantie.
4. **Samenwerking:** We erkennen het belang van samenwerking met alle belanghebbenden, om gemeenschappelijke doelen te bereiken en conflicten op te lossen.
5. **Veiligheid en Welzijn:** We zetten ons in voor de veiligheid en het welzijn van alle bewoners. We streven ernaar om een veilige omgeving te creëren waarin mensen vrij zijn van geweld, misbruik, en discriminatie.
6. **Conflictoplossing:** In het geval van conflicten streven we naar vreedzame oplossingen door middel van dialoog, bemiddeling en compromissen. We moedigen alle partijen aan om constructief en respectvol met elkaar om te gaan.
7. **Verantwoording en Evaluatie:** We zijn bereid om verantwoording af te leggen voor onze acties en beslissingen. We zullen regelmatig onze doelstellingen en activiteiten evalueren om ervoor te zorgen dat we onze missie op een effectieve en ethische manier vervullen.

Daarnaast voldoet SBA vanzelfsprekend aan alle eisen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)¹³, waarmee wordt gegarandeerd dat de privacy en persoonsgegevens van alle betrokkenen op een veilige en verantwoorde manier worden behandeld en beschermd.

7. Doelstellingen

SBA heeft als doel om op te komen voor burgerbelangen, belangen van lokale omgevingen en bewoners met betrekking tot arbeidsmigratie. Zij zal de publieke bewustwording vergroten van de impact van arbeidsmigratie op lokale gemeenschappen en het belang van een evenwichtig beleid benadrukken. Daarnaast zal de stichting lobbyen bij nationale en lokale overheden voor de ontwikkeling en implementatie van beleid dat de rechten van arbeidsmigranten beschermt en de sociale cohesie bevordert. Tot slot zal zij lokale gemeenschappen ondersteunen bij het omgaan met de uitdagingen van arbeidsmigratie, waaronder huisvesting, werkgelegenheid en sociale integratie. Dit is als volgt in de statuten vastgelegd:

- a) een eerlijke en duurzame samenleving te bevorderen, die gebaseerd is op universele democratische waarden, de hoogste ethische normen en mensenrechten;
- b) het behartigen van de belangen van de lokale omgeving en bewoners met betrekking tot arbeidsmigratie;

¹³ De AVG, of Algemene Verordening Gegevensbescherming, is een Europese wet die in mei 2018 van kracht werd. Deze verordening is ontworpen om de privacyrechten van individuen te beschermen en een uniforme gegevensbeschermingswetgeving te creëren binnen de Europese Unie (EU).

- c) het initiëren van en deelname aan zowel het nationale, het regionale en lokale debat over arbeidsmigratie;
- d) het formuleren van standpunten met betrekking tot voorgestelde nationale, regionale en lokale wetgeving, alsmede algemene maatregelen van bestuur, en gemeentelijke besluitvorming op het gebied van arbeidsmigratie;
- e) het ondersteunen van gemeentebesturen in hun besluitvormingsproces door het verstrekken van een volledig overzicht, inclusief de bredere maatschappelijke en ethische gevolgen op lange termijn van beleidsbeslissingen met betrekking tot arbeidsmigratie.

8. Strategieën en Acties

Op hoofdlijnen gebruikt SBA de volgende strategieën en activiteiten om haar doelstellingen te bereiken:

1. **Informereren:** SBA verzamelt nieuwsberichten, meningen en onderzoeksresultaten met betrekking tot de impact van arbeidsmigratie. Daarnaast brengt ze een nieuwsbrief uit met de laatste updates van haar website.
2. **Voorlichting en Educatie:** SBA zal voorlichtingscampagnes promoten om bewoners te informeren over hun rechten en verantwoordelijkheden met betrekking tot arbeidsmigratie.
3. **Partnerschappen opbouwen:** De stichting zal partnerschappen aangaan met andere organisaties die zich inzetten voor arbeidsmigranten en lokale gemeenschappen om gezamenlijke doelen te bereiken.
4. **Advocacy en Lobbying:** SBA zal lobbyen bij beleidsmakers en wetgevers op nationaal en lokaal niveau om beleid te bevorderen dat de belangen van arbeidsmigranten en lokale gemeenschappen dient.
5. **Juridische ondersteuning:** SBA biedt een juridisch helpende hand aan bewoners die te maken hebben met problemen als gevolg van arbeidsmigratie, zoals huisvestingskwesaties en bestuurlijke besluiten in dit kader.
6. **Onderzoek en Analyse:** SBA zal onderzoek stimuleren en beschikbaar stellen over de impact van arbeidsmigratie op lokale gemeenschappen en zal tevens de effectiviteit van bestaand beleid analyseren.

Deze strategieën worden als volgt uitgevoerd, waarbij de letters verwijzen naar de statutaire bepalingen onder artikel 2 lid 2:

- a) We geloven in het belang van het verzamelen van praktijkvoorbeelden en het delen ervan via onze beschikbare communicatiekanalen, om zo de praktijk van alledag onder de aandacht te brengen van alle belanghebbenden om daarmee bewustwording te creëren.
- b) We streven ernaar om de aandacht te vestigen op zowel het juiste gebruik als het misbruik van regels en beleid op alle gebieden, met als doel een eerlijke en transparante arbeidsmigratie te bevorderen.
- c) We formuleren standpunten en beleidsadviezen en maken deze breed toegankelijk, zodat een diverse groep belanghebbenden kan deelnemen aan het debat en bijdragen aan positieve verandering.
- d) We organiseren en faciliteren onderzoek naar arbeidsmigratie en de bredere effecten ervan op het welzijn, op zowel nationaal als regionaal niveau, en in lokale gemeenschappen, om zo een goed geïnformeerd beleid te kunnen bevorderen.
- e) We werken samen met relevante instanties, organisaties en belanghebbenden op Europees, nationaal, regionaal en lokaal niveau om gezamenlijke oplossingen te vinden voor de uitdagingen rond arbeidsmigratie.

- f) We organiseren evenementen zoals bijeenkomsten, conferenties, workshops en andere activiteiten om bewustwording te creëren en discussies over arbeidsmigratie te faciliteren, waardoor we een platform bieden voor dialoog en samenwerking.
- g) We verzamelen en delen juridische informatie om omwonenden te ondersteunen bij het begrijpen van hun rechten.
- h) We verwijzen naar relevante wet- en regelgeving om partijen te informeren over hun rechten, plichten en verantwoordelijkheden.
- i) We werken samen met kennisinstituten en delen informatie om een evidence-based benadering van arbeidsmigratie te bevorderen en innovatieve oplossingen te ontwikkelen voor complexe uitdagingen.
- j) We dragen bij aan bewustwording bij burgers en bij politici op gemeentelijk, provinciaal en landelijk niveau over het huidige beleid met betrekking tot arbeidsmigratie, om zo een inclusieve en participatieve benadering te bevorderen.
- k) We ondernemen alle benodigde acties die verband houden met de bovengenoemde activiteiten, of die deze activiteiten bevorderen, met als doel een eerlijke, rechtvaardige en duurzame benadering van arbeidsmigratie te bevorderen.

9. Organisatiestructuur

- a. **Bestuur:** Het bestuur van stichting SBA heeft verschillende taken en verantwoordelijkheden, waaronder:
 1. **Strategische planning:** Het bestuur is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en beoordelen van de strategieën en doelstellingen van de stichting, en het vaststellen van de koers die de stichting zal volgen.
 2. **Toezicht en controle:** Het bestuur houdt toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting, waaronder financiële rapportage, naleving van wet- en regelgeving, het functioneren van werkgroepen en de uitvoering van programma's en projecten.
 3. **Financieel beheer:** Het bestuur is verantwoordelijk voor het financiële beheer van de stichting, inclusief het opstellen en goedkeuren van de begroting, het monitoren van de financiële prestaties en het zorgen voor een gezonde financiële positie.
 4. **Werving en evaluatie van leidinggevend personeel:** Het bestuur selecteert en evalueert de leidinggevenden van de stichting, zoals het managementteam, en zorgt ervoor dat zij geschikt zijn om de doelstellingen van de stichting te realiseren.
 5. **Stakeholderrelaties:** Het bestuur onderhoudt relaties met belangrijke stakeholders, waaronder donateurs, partners, overheden, wetenschappers en andere relevante partijen, om steun te verwerven voor de missie en doelstellingen van de stichting.
 6. **Risicobeheer:** Het bestuur identificeert en beheert risico's die van invloed kunnen zijn op de stichting, zoals financiële risico's, juridische risico's en reputatierisico's, en neemt maatregelen om deze risico's te verminderen.

Kortom, het bestuur heeft als taak om de stichting effectief te besturen en ervoor te zorgen dat deze haar missie en doelstellingen op een verantwoorde en transparante manier realiseert.

Hieronder schetsen we de gewenste organisatie om onze doelen te bereiken. Deze bestaat voornamelijk uit een Netwerk van Deskundigen, een Onderzoeksredactie en een Werkgroep Media en een Werkgroep Fondsenwerving. Veel taken voeren we al uit, maar ze zijn nog niet

optimaal gestructureerd en georganiseerd. Deze schets zal dienen als leidraad voor besluitvorming tijdens onze verwachte groei.

- b. **Netwerk van Deskundigen i.o.:** De taak van een Netwerk van Deskundigen kan omvatten:
1. **Advies verstrekken:** Het Netwerk van Deskundigen biedt advies en expertise aan SBA. Dit kan betrekking hebben op wetenschappelijke ontwikkelingen, beleidsvraagstukken, technische kwesties, of andere relevante onderwerpen.
 2. **Kwaliteitscontrole:** Het Netwerk van Deskundigen kan de kwaliteit van het werk van SBA beoordelen en aanbevelingen doen ter verbetering. Dit kan bijvoorbeeld inhouden dat het Netwerk van Deskundigen de effectiviteit van programma's en projecten evalueert, onderzoeksmethoden beoordeelt, of de nauwkeurigheid van wetenschappelijke bevindingen controleert.
 3. **Toezicht houden op normen:** Het Netwerk van Deskundigen kan helpen bij het vaststellen en handhaven van normen en richtlijnen binnen SBA, om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan relevante professionele standaarden en ethische richtlijnen.
 4. **Netwerken en contacten onderhouden:** Het Netwerk van Deskundigen kan fungeren als een verbindingspunt tussen SBA en relevante externe belanghebbenden, zoals andere deskundigen, instanties, instellingen, en gemeenschappen. Dit kan helpen om de onderlinge betrokkenheid en samenwerking te vergroten.
 5. **Risicobeheer:** Het Netwerk van Deskundigen kan adviseren over risicobeheer en mogelijke bedreigingen voor SBA identificeren. Het Netwerk van Deskundigen kan ook helpen bij het ontwikkelen van strategieën om risico's te verminderen en de veerkracht van de organisatie te vergroten.

Over het algemeen fungeert het Netwerk van Deskundigen als een bron van expertise en advies voor SBA, ter ondersteuning van haar missie en doelstellingen. Zijn rol is om te zorgen voor kwaliteit, deskundigheid, en een verantwoorde aanpak in het werk van de organisatie.

- c. **Onderzoeksredactie i.o.:** De onderzoeksredactie is het team binnen SBA, dat gespecialiseerd is in het uitvoeren van onderzoek en daarover artikelen schrijft en publiceert. De belangrijkste taken zijn:
1. **Onderzoeken van relevante onderwerpen:** De onderzoeksredactie voert onderzoek uit naar onderwerpen die van maatschappelijk belang zijn of die een impact kunnen hebben op het publiek. Dit onderzoek kan variëren van bijvoorbeeld politieke corruptie tot marktfalen, van economische misstanden tot sociale ongelijkheid.
 2. **Verzamelen van feiten en bewijsmateriaal:** Het team verzamelt feitelijke informatie, bewijsmateriaal en documentatie om hun onderzoek te ondersteunen. Dit kan onder meer het analyseren van overheidsrapporten, het doen van interviews met betrokkenen, het opvragen van openbare documenten en het raadplegen van deskundigen omvatten.
 3. **Analyseren en verifiëren van gegevens:** De onderzoeksredactie analyseert en verifieert alle verzamelde gegevens om de nauwkeurigheid en geloofwaardigheid ervan te waarborgen. Dit omvat het controleren van bronnen, het bevestigen van feiten en het vermijden van fouten in de rapportage.
 4. **Schrijven van artikelen of reportages:** Op basis van het onderzoek produceert de onderzoeksredactie artikelen die het resultaat van het onderzoekswerk presenteert aan het publiek. Deze stukken zijn vaak uitgebreid, gedetailleerd en goed onderbouwd om een grondig begrip van het onderwerp te bieden.
 5. **Blootleggen van misstanden en het dienen van het publieke belang:** Een van de belangrijkste doelstellingen van een onderzoeksredactie is het blootleggen van

misstanden, misbruik of corruptie, en het dienen van het publieke belang door transparantie en verantwoording te bevorderen.

Kortom, een onderzoeksredactie speelt een belangrijke rol bij het onthullen van informatie die anders mogelijk verborgen zou blijven, en bij het informeren van het publiek over kwesties die van invloed zijn op de samenleving.

- d. **Werkgroep Media i.o.:** De werkgroep Media gaat zich bezighouden met het beheer en de strategische inzet van media-gerelateerde activiteiten. De specifieke taken en verantwoordelijkheden omvatten:
1. **Mediaplanning en strategie:** De werkgroep Media ontwikkelt strategieën voor het gebruik van verschillende media kanalen om de boodschap(en) effectief over te brengen. Dit kan o.a. inhouden het bepalen van de juiste verhaallijn, het vaststellen van de doelgroepen, het bepalen van de beste mediamix, en het plannen van de timing en frequentie van media-uitingen.
 2. **Contentcreatie en -beheer:** De werkgroep Media is verantwoordelijk voor het creëren, verzamelen en beheren van content voor diverse mediakanalen, waaronder sociale media, websites, persberichten, nieuwsbrieven, enzovoort. Dit kan het schrijven van teksten, het maken van afbeeldingen of video's, en het cureren van relevante informatie omvatten.
 3. **Relaties:** De werkgroep Media onderhoudt contacten met mediaorganisaties en journalisten om de berichtgeving over SBA te bevorderen. Dit kan het versturen van persberichten, het organiseren van persconferenties, het regelen van interviews, en het reageren op mediaverzoeken omvatten.
 4. **Monitoring en evaluatie:** De werkgroep Media volgt de media aandacht voor SBA, zowel positief als negatief, en evalueert de effectiviteit van de mediastrategieën. Dit kan inhouden het analyseren van mediadekking, het meten van het bereik en de impact van media uitingen, en het identificeren van kansen voor verbetering.
 5. **Crisiscommunicatie:** In geval van een crisis of noodsituatie, speelt de werkgroep Media een belangrijke rol in het communiceren met de media en het publiek om de situatie te beheren en de reputatie van SBA te beschermen. Dit kan inhouden het verstrekken van accurate informatie, het geven van interviews, en het coördineren van reacties op vragen en bezorgdheden.

Kortom, de werkgroep Media is verantwoordelijk voor het effectief beheren van de media uitingen van de organisatie, met als doel het goed voor het voetlicht brengen van de juiste boodschappen, het bewaken van de stichtingsidentiteit, het vergroten van de zichtbaarheid, het opbouwen van relaties met de media, en het bevorderen van de doelstellingen van de organisatie.

- e. **Werkgroep Fondsenwerving i.o.:** De werkgroep Fondsenwerving heeft als taak om financiering te verwerven voor de activiteiten en projecten van de organisatie. Enkele van hun taken zijn:
1. Het identificeren van potentiële financieringsbronnen, waaronder subsidies, donaties, sponsors en andere vormen van financiële steun.
 2. Het ontwikkelen en uitvoeren van strategieën voor fondsenwerving, waaronder het opstellen van fondsenwervingsplannen en -campagnes.
 3. Het onderhouden van relaties met donoren, sponsors en andere financiers, en het uitvoeren van activiteiten om hun betrokkenheid en steun te vergroten.
 4. Het organiseren van fondsenwervende evenementen, zoals bijeenkomsten, conferenties, workshops, enzovoort.

5. Het schrijven en indienen van subsidieaanvragen, fondsaanvragen en sponsorvoorstellen, en het zorgen voor de benodigde rapportage en verantwoording aan financiers.
6. Het evalueren en bijstellen van fondsenwervingsstrategieën op basis van de behoeften van de organisatie en de respons van financiers.

Kortom, de werkgroep Fondsenwerving speelt een cruciale rol bij het genereren van de financiële middelen die nodig zijn om de missie en activiteiten van de organisatie te ondersteunen. Zowel het Netwerk van Deskundigen en de Onderzoeksredactie alsook de werkgroepen Media en Fondsenwerving zijn in oprichting.

10. Financieel Beleid

- a. **Inkomsten:** Het financieren van SBA kan op verschillende manieren gebeuren, waaronder:
 1. **Donaties:** Een van de meest voorkomende manieren waarop SBA zal worden gefinancierd, is via donaties van particulieren, bedrijven of andere organisaties die de SBA doelstellingen ondersteunen.
 2. **Subsidies:** SBA gaat actief op zoek naar subsidies van de overheid of andere organisaties die programma's financieren die overeenkomen met de doelstellingen van de stichting.
 3. **Sponsoring:** Bedrijven kunnen SBA sponsoren door financiële steun te bieden in ruil voor naamsbekendheid of andere voordelen. (Hier zijn echter wel restricties aan gebonden. SBA zal nooit een uithangbord worden voor de arbeidsmigrantenindustrie of zich inhoudelijk laten beïnvloeden door sponsors.)
 4. **Fondsenwerving:** SBA werkt aan fondsenwervingsactiviteiten, zoals evenementen of online campagnes waaronder crowdfunding, om geld in te zamelen voor hun activiteiten.
 5. **Erfenissen en legaten:** Mensen kunnen ervoor kiezen om SBA op te nemen in hun testament, zodat de stichting een erfenis of legaat ontvangt.
- b. **Uitgaven:** SBA zal haar geld uitgeven aan activiteiten die gericht zijn op het verwezenlijken van haar statutaire doelstellingen en die bijdragen aan het algemeen nut. Enkele voorbeelden van verwachte uitgaven zijn:
 1. **Communicatie:** Communicatie is een essentieel middel dat direct bijdraagt aan het bereiken van het statutaire doel van SBA, zoals vastgelegd in de statuten en beschreven in dit beleidsplan. Denk hierbij aan ICT-kosten zoals het hosten van de website, het maken en up-to-date houden van nieuws, het uitvoeren van onderzoek, en het opstellen van nieuwsbrieven en voorlichtingscampagnes.
 2. **Programma's en projecten:** Financiering van programma's en projecten die direct bijdragen aan het bereiken van het statutaire doel van SBA.
 3. **Personeelskosten:** Het betalen van salarissen, vergoedingen en andere arbeidsvoorwaarden voor medewerkers die betrokken zijn bij de uitvoering van de activiteiten van de organisatie, inclusief administratief personeel, programmamedewerkers, enzovoort.
 4. **Operationele kosten:** Kosten voor het draaiende houden van de organisatie, zoals kantoorhuur, nutsvoorzieningen, verzekeringen, enzovoort.
 5. **Administratiekosten:** Kosten voor het bijhouden van de administratie, boekhouding, rapportage aan de belastingdienst, en andere administratieve uitgaven die nodig zijn voor het goed functioneren van de organisatie.
 6. **Fondsenwerving:** Kosten die worden gemaakt voor het werven van fondsen, zoals marketing- en promotiekosten, kosten voor het organiseren van evenementen, enzovoort.

Alle uitgaven van SBA zijn in lijn zijn met haar statutaire doelstellingen en zullen zorgvuldig worden gedocumenteerd en verantwoord in de financiële administratie. Op deze manier biedt SBA transparantie aan donateurs, belanghebbenden en toezichhoudende instanties, en zal SBA haar ANBI-status¹⁴ behouden.

- c. **Overige financiële voorwaarden:** Alle financiële voorwaarden waaraan SBA zal voldoen zijn in lijn met de fiscale ANBI regels, waaronder:
1. Geen enkel natuurlijk persoon of rechtspersoon mag over het vermogen van SBA beschikken alsof het zijn eigen vermogen is. Bestuurders en beleidsbepalers mogen geen meerderheid hebben in de [zeggenschap over het vermogen van de instelling](#).
 2. SBA zal niet meer vermogen aanhouden dan redelijkerwijs nodig is voor het werk van de instelling. Daarom zal het [eigen vermogen beperkt](#) blijven.
 3. De [beloning voor beleidsbepalers](#) is beperkt tot een onkostenvergoeding of minimale vacatiegelden.
 4. SBA heeft een [actueel beleidsplan](#).
 5. SBA heeft een [redelijke verhouding tussen beheerkosten en bestedingen](#).
 6. Geld dat overblijft na opheffing van SBA wordt besteed aan een ANBI, of aan een buitenlandse instelling die voor minimaal 90% gericht is op het algemeen nut met een soortgelijk doel.

SBA vindt het belangrijk dat ze als ANBI-stichting transparant is over haar financiën en zal voldoen aan alle wettelijke vereisten voor ANBI-status, zoals het publiceren van jaarverslagen op haar website en het voldoen aan de bestedingsnormen.

- d. **Samenvatting:** Als een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI) zal SBA voldoen aan alle financiële verplichtingen. Een korte samenvatting van hetgeen hierboven vermeld:
1. **Transparantie:** SBA maakt jaarlijks haar financiële gegevens openbaar, waaronder een financieel verslag en een jaarrekening. Deze informatie plaatst zij op haar website, zodat het toegankelijk is voor het publiek.
 2. **Doelbesteding:** SBA zal haar financiële middelen besteden aan het algemeen nuttige doel waarvoor zij is opgericht. Dit betekent dat de fondsen zullen worden gebruikt voor activiteiten die bijdragen aan het bereiken van het statutaire doel van SBA.
 3. **Beheer en administratie:** Het bestuur SBA is verantwoordelijk voor een zorgvuldig beheer van de financiën en zal ervoor zorgen dat er een adequate administratie wordt bijgehouden. Hierbij zal SBA voldoen aan wet- en regelgeving omtrent boekhouding en financieel beheer.
 4. **Geen winstoogmerk:** SBA heeft geen winstoogmerk. Dit betekent dat SBA eventuele overschotten die voortkomen uit de activiteiten zullen worden besteed aan het algemeen nuttige doel, en niet aan het uitkeren van winst aan bijvoorbeeld bestuursleden.
 5. **Rapportage aan belastingdienst:** De stichting zal jaarlijks een financieel overzicht indienen bij de Belastingdienst, waarin de ontvangen en bestede gelden worden verantwoord. Deze informatie zal worden gebruikt om de ANBI-status te behouden.

Het naleven van deze financiële verplichtingen is essentieel voor het behouden van de ANBI-status, waardoor donateurs bepaalde fiscale voordelen kunnen genieten bij het doen van giften aan SBA.

¹⁴ Een ANBI-status staat voor "Algemeen Nut Beogende Instelling" en is een speciale status die wordt toegekend aan instellingen die zich inzetten voor het algemeen nut en vrijgesteld zijn van bepaalde belastingen in Nederland.

11. Risicomanagement

De Stichting wordt geconfronteerd met verschillende risico's die haar activiteiten en doelstellingen kunnen beïnvloeden. Enkele van deze risico's zijn:

1. **Financieel risico:** Dit omvat het risico van onvoldoende financiering, fluctuaties in donaties en subsidies, en onverwachte kosten. Dit risico kan worden gemitigeerd door het diversifiëren van financieringsbronnen, het opstellen van een gedegen begroting en financieel beheer, en het aantrekken van langdurige donaties en samenwerkingsverbanden.
2. **Reputatierisico:** Dit risico houdt in dat negatieve publiciteit of kritiek de reputatie en geloofwaardigheid van SBA kunnen schaden. Om dit risico te beperken, moet SBA transparant zijn in haar communicatie, openstaan voor feedback en snel en effectief reageren op eventuele zorgen of kritiek.
3. **Juridisch risico:** Dit omvat het risico van juridische geschillen, wet- en regelgevingswijzigingen die de activiteiten van SBA kunnen beïnvloeden, en nalevingskwesties. Dit risico kan worden verminderd door regelmatig juridisch advies in te winnen, het bijhouden van veranderingen in wet- en regelgeving, en het implementeren van adequate nalevingsprocedures.
4. **Operationeel risico:** Dit risico betreft onder meer operationele verstoringen, technische problemen en personeelskwesties die de dagelijkse werking van SBA kunnen verstoren. Het minimaliseren van dit risico kan worden bereikt door het hebben van robuuste operationele processen, en het trainen van personeel voor het omgaan met mogelijke noodsituaties.
5. **Externe strategisch risico:** Dit omvat het risico dat SBA haar strategische doelstellingen niet kan bereiken vanwege externe factoren zoals veranderende maatschappelijke trends, politieke instabiliteit of concurrentie. Dit risico kan worden beperkt door regelmatig strategische planning uit te voeren, flexibel te zijn in het aanpassen van strategieën en het benutten van nieuwe kansen.
6. **Interne strategische risico:** Interne strategische risico's verwijzen binnen SBA naar potentiële bedreigingen die voortkomen uit interne factoren en die direct verband houden met de strategische besluitvorming en doelstellingen. Deze risico's kunnen ontstaan door tekortkomingen of zwakheden in de strategieën, processen, systemen, personeel of cultuur van SBA. Voorbeelden van interne strategische risico's zijn onder meer slecht managementbesluitvorming, gebrek aan innovatie, ontoereikende middelenallocatie, zwakke interne controlemechanismen, gebrekkige operationele efficiëntie, en conflicterende doelstellingen. Het identificeren, beoordelen en beheren van deze risico's is essentieel voor het waarborgen van de effectiviteit en de langetermijnsucces van SBA.

Door proactief deze risico's te identificeren en passende maatregelen te nemen om ze te beheren en te verminderen, kan SBA haar veerkracht vergroten en haar missie effectiever realiseren.

12. Monitoring en Evaluatie

SBA zal regelmatig haar activiteiten en hun impact evalueren om ervoor te zorgen dat ze effectief zijn bij het bereiken van haar doelstellingen. Monitoring zal worden uitgevoerd aan de hand van nog op te stellen indicatoren, zoals de mate van samenwerking met de landelijke pers en de academische wereld, de organisatie en deelname aan congressen en debatten, en veranderingen in het beleid en de perceptie van arbeidsmigratie in lokale gemeenschappen. Door het monitoren en evalueren worden de prestaties van SBA zichtbaar gemaakt, met inbegrip van indicatoren om succes te meten en feedbackmechanismen om de effectiviteit van de activiteiten te beoordelen.

13. Transparantie en Verantwoording

Dit beleidsplan is mede een toezegging tot transparantie en verantwoording aan belanghebbenden, inclusief het publiceren van jaarverslagen, financiële overzichten en andere relevante informatie op de website van SBA.

14. Communicatie en Stakeholderbetrokkenheid

Voor wie geïnteresseerd is in recente nieuwsberichten, diverse mediafragmenten en onderzoeken over de impact van arbeidsmigratie, heeft SBA een website: <https://dossierarbeidsmigranten.nl>. Via deze website kan iedereen zich aanmelden voor de nieuwsbrief met de laatste updates. Daarnaast zal SBA ook een driemaandelijks overzicht publiceren voor belanghebbenden, onder wie donateurs, vrijwilligers, ontvangers van steun en de bredere gemeenschap. Dit kwartaaloverzicht zal eveneens beschikbaar zijn op de website.

WhatsApp biedt SBA een handig en veelzijdig communicatieplatform dat kan bijdragen aan een betere interne samenwerking, klantenservice en marketinginspanningen.

LinkedIn, Facebook en Instagram worden gebruikt voor verschillende doeleinden en hebben elk hun eigen kenmerken en gebruikersbasis: LinkedIn is gericht op professionele connecties en carrièreontwikkeling, Facebook is een algemeen sociaal netwerk voor persoonlijke en zakelijke interacties, en Instagram is een platform voor visuele storytelling en creatieve content.

15. Tenslotte

Dit beleidsplan van SBA dient als een leidraad voor de activiteiten van de organisatie en biedt transparantie en vertrouwen aan alle belanghebbenden. Het zal regelmatig worden geëvalueerd en bijgewerkt om ervoor te zorgen dat het relevant blijft en aansluit bij de veranderende behoeften en omstandigheden.

16. Bijlage: ons team

Bram Bruggraaff: Bram Burggraaff (1970) is getrouwd en trotse vader van vier zoons in de leeftijd van 19 tot 27 jaar. Na zijn studie Besturingstechniek aan de Hogeschool van Utrecht begon hij zijn carrière als projectmanager in de olie- en gasindustrie, waar hij zowel offshore als onshore projecten leidde. In 2001 behaalde hij een master in Bedrijfskunde aan de University of Phoenix.

Met meer dan 30 jaar ervaring in de IT-industrie heeft Bram een indrukwekkende loopbaan opgebouwd. Hij heeft expertise in IT-outsourcing met off- en nearshoring delivery modellen en heeft verschillende nationale en internationale managementrollen vervuld op het gebied van sales, business development en deal making.

Naast zijn professionele werkzaamheden is Bram actief als lid van de ledenraad van Rabobank en als adviseur bij Ondernemersklankbord (OKB): <https://ondernemersklankbord.nl/>

Tonny Hoogesteger: Tonny Hoogesteger, geboren in 1972, groeide op in een multiculturele wijk in Rotterdam. Nu woont ze met haar echtgenoot en twee dochters in Vlissingen, waar ze een hecht gezin vormen. Na bijna 20 jaar werkzaam te zijn geweest in het onderwijs, voelde ze dat het tijd was voor een nieuwe uitdaging. Momenteel vervult ze de rol van salesmanager bij Penn Elcom (<https://www.penn-elcom.com/nl/>), een internationaal bedrijf dat onderdelen produceert en verkoopt voor Flightcases en 19 inch-racks, met vestigingen over de hele wereld. Samen met haar echtgenoot is ze verantwoordelijk voor de verkoop in Nederland en België. Ze heeft een MBA en een MA-SEN.

Tonny is een vriendelijke en hartelijke persoon met veerkracht en een goed gevoel voor humor. Ze heeft het vermogen om zaken in perspectief te zien en durft beslissingen te nemen en prioriteiten te stellen die de organisatiedoelen ondersteunen. Ze is stevig en enthousiast, maar tegelijkertijd rustig en betrouwbaar. Kortom, ze is een echte bruggenbouwer waarop je kunt vertrouwen.

Marly van Leeuwen: Marly van Leeuwen (1967) is getrouwd en moeder van drie volwassen zoons. Na haar journalistieke opleiding begon ze haar carrière bij Randstad Uitzendbureau. In 1990 namen zij en haar man het familiebedrijf in de automotive sector over. Toen dit bedrijf in 2012 werd verkocht, bestond de mini-keten uit zes filialen.

In 2014 introduceerde Marly, samen met haar man en een businesspartner, de XXL trampolineparken in Europa. De succesvolle Jump XL formule, afkomstig uit hun koker, groeide snel uit tot een keten met vestigingen door heel Europa. Dit bedrijf werd in 2019 verkocht.

<https://jumpsquaregroup.com/nl/>

Op sociaal vlak is Marly actief in diverse vrijwilligersfuncties. Van 2015 tot 2019 was ze bestuurslid bij theater Podium Boxtel en van 2020 tot 2021 werkte ze als communicatiespecialist bij de anti-tabakslobby Stichting Rookpreventie Jeugd. Daarnaast

vingen Marly en haar man in 2022 een Oekraïens gezin op en is zij buddy van een Pakistaans asielzoekersgezin.

René Lenders: René Lenders (1976) is getrouwd en vader van twee kinderen. Het leven heeft hem flink gevormd, vooral door de periode waarin zijn zoon ernstig ziek was. Als zorgzame vader stond en staat hij altijd klaar voor zijn gezin. Die tijd heeft hem duidelijk gemaakt wat echt belangrijk is in het leven: gezondheid en familie staan voorop, net als zorg voor medemensen.

Zijn carrière begon als monteur. Van daaruit groeide hij door naar werkplaatsreceptionist en magazijnbeheerder, en inmiddels werkt hij als productmanager auto-onderdelen bij LKQ Fource. In zijn huidige rol beheert hij een deel van het assortiment. Hij zorgt voor een compleet aanbod, dat de juiste onderdelen op voorraad zijn, en dat prijzen marktconform zijn. Dankzij zijn technische kennis en ervaring kan hij deze taken met succes uitvoeren.
<https://www.fource.nl/>

Bram Reinders: Bram Reinders (1955) is getrouwd, vader van twee volwassen dochters en heeft vijf kleinkinderen. Hij heeft gewerkt als programmeur, als hoofd automatisering in de Verenigde Staten en heeft daar ook zijn MBA gedaan. Hij heeft nationale handelsmissies geleid, een cyber security bedrijf opgezet en is momenteel voorzitter van Dorpcoöperatie Aadorp, medeoprichter van Almelo-Energie en mede oprichter van Energie Coöperatie Overijssel.
<https://encs.eu/>; <https://almelo-energie.nl/>; <https://energievanoverijssel.nl/>

Met deze organisaties realiseert hij lokale energiegemeenschappen voor de energietransitie. Dat zijn samenwerkingsverbanden van burgers, lokale overheden en kleine bedrijven die streven naar zelfvoorzienende energie met economische, sociale en milieutechnische voordelen. Deze energiegemeenschappen zorgen voor eerlijke transparante prijzen en lokale winstverdeling.

Roel van der Tempel: Roel van der Tempel is 52 jaar jong en woont in Boxtel. Sinds 1993 is hij een succesvolle ondernemer, gespecialiseerd in productontwikkeling, marketing, sales en distributie van hoogwaardige voedingssupplementen en verzorgingsproducten voor zowel mens als dier. Daarnaast beheert hij een biologisch gecertificeerd bedrijf dat zich richt op de productie van kruidenthee. Zijn bedrijf opereert internationaal en heeft momenteel afzet in 15 verschillende landen.

Duurzaamheid staat hoog in het vaandel; het bedrijf beschikt over een EKO-licentie en is biologisch gecertificeerd door Skal. Met een toekomstgerichte visie streeft Roel ernaar een positieve bijdrage te leveren aan het welzijn van mens en dier. Voor meer informatie, bezoek www.heidelbergers.com en www.maxantis.com.

Joost van Woelderen: Joost van Woelderen (1978) woont in Roosendaal en is een elektrotechnisch generalist met uitgebreide ervaring in zowel consumenten- als industriële toepassingen. Hij heeft een lange staat van dienst binnen de machinebouw en consumenten elektronica. Hij heeft toezicht gehouden op de productie van elektronica buiten Europa, waarbij hij kwaliteitssystemen heeft opgezet en nieuwe fabrikanten heeft geworven en relaties onderhouden. Momenteel werkt Joost als Quality Engineer bij startup Refurb Battery: <https://refurbbattery.eu/>

Daarnaast is hij mede-bestuurder van een ANBI-stichting Transtec-van Hessen/Addeson. Privé is Joost actief in het restaureren van oude gebouwen.