

# GEWOON ZOALS HET HOORT



INTEGRAAL BELEIDSKADER  
INTERNATIONALE WERKNEMERS  
2024–2030



## Voorwoord

Internationale werknemers zijn van groot belang voor onze welvaart en ons welzijn. Vele sectoren en bedrijven zijn afhankelijk van de inzet van deze werknemers. Zonder hen immers geen mensen om woningen te bouwen of zonnepanelen te leggen. Geen draaiende distributiecentra en snelle thuisbezorging. Onvoldoende handen in de zorg. Haperende ICT-bedrijven. Asperges en wortelen die in de grond blijven zitten. Allemaal sectoren en bedrijven die afhankelijk zijn van internationale werknemers.

We hebben dan ook veel van deze internationale werknemers in onze gemeente. In veel gevallen is alles goed geregeld. Zowel voor de omgeving, als voor de werknemers zelf. Maar helaas kennen we ook voorbeelden waar het misgaat. Dit kan leiden tot slechte woonomstandigheden en in extreme gevallen zelfs tot uitbuiting van de medewerkers en overlast voor omwonenden. Zo hoort het niet. In de gemeente Venray willen we dat niet alleen de bestaande inwoners, maar ook de internationale werknemers zich prettig en welkom voelen.

We staan voor grote opgaven. Als het gaat om huisvesting is er een tekort aan vergunde plekken. Dit vergroot de druk op de reguliere woningmarkt en de leefomgeving en stelt ons voor een dilemma. We willen ongewenste situaties aanpakken, maar we willen ook voorkomen dat mensen op straat komen te staan. Daarom willen we tempo maken en zo snel mogelijk zorgen voor voldoende nieuwe locaties. En aan huisvesters maken we duidelijk wat we van hen verwachten. We nemen regie en we werken in vertrouwen samen met bonafide partijen.

We weten helaas ook dat een klein aantal inwoners en bedrijven zich niet aan de regels houdt. Dat gaat ten koste van anderen: de werknemer die in een afhankelijke positie wordt gehouden, omwonenden die overlast ervaren en concurrenten die zich wél aan de regels houden. Daarom werken we aan een gelijk speelveld voor bedrijven, met controle en handhaving waar nodig. Met continu onze focus op voldoende en goede huisvesting en constructieve samenwerking.

Dit maakt dat het in de gemeente Venray aangenaam wonen, leven en werken is voor iedereen.

## GEWOON ZOALS HET HOORT!

Venray, oktober 2023

Namens het college van burgemeester en wethouders,  
Wim de Schryver, wethouder

# Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>10</b>
<b>2. Integraal beleid: zes sporen</b>	<b>12</b>
<b>3. Uitwerking per spoor</b>	<b>13</b>
Spoor 1: Begrip en draagvlak	13
Spoor 2: Dekkende registratie	14
Spoor 3: Goede en voldoende huisvesting	16
Spoor 4: Sociaal en maatschappelijk verbonden	21
Spoor 5: Veilig en ordentelijk	23
Spoor 6: Uitvoerbaar	26
<b>4. Regionale aanpak</b>	<b>27</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>29</b>
Toelichting op huisvestingskader	

## ENKELE DEFINITIES

### Internationale werknemer of arbeidsmigrant?

Bij de term internationale werknemers ontstaat regelmatig discussie over de vraag "over wie gaat het precies?". Ook in nationale wetgeving of in regionale onderzoeken lopen de termen internationale werknemer, kenniswerker en arbeidsmigrant door elkaar. In dit beleid hebben we het vooral over internationale werknemers. Soms gaat het in deze beleidsnota echter alléén over arbeidsmigranten – bijvoorbeeld omdat we verwijzen naar een nationale wet die expliciet op die doelgroep is gericht. Of ons baseren op een regionale prognose die aangeeft hoe groot de behoefte aan verblijfsplaatsen voor arbeidsmigranten is, omdat kenniswerkers doorgaans zelf hun plek op de reguliere woningmarkt vinden.

Een **internationale werknemer** is iemand die zijn of haar land verlaat, vaak voor een beperkte duur om elders (beter betaald) werk te verrichten. Internationale werknemers worden onderscheiden in twee groepen: kenniswerkers en arbeidsmigranten.

Een **kenniswerker** is een internationale werknemer met een bruto jaarinkomen van meer dan € 30.845 (jonger dan 30 jaar) of meer dan € 42.068 (vanaf 30 jaar; prijspeil 2023).

Een **arbeidsmigrant** is een internationale werknemer niet zijnde een kenniswerker. In Venray werken ca 6000 arbeidsmigranten en 2000 kenniswerkers: samen ongeveer 8000 internationale werknemers.

### Wonen of verblijven?

Kenniswerkers vinden doorgaans zelf of met behulp van hun werkgever een plek op de reguliere woningmarkt. Arbeidsmigranten die hier langer willen verblijven, stromen vaak ook door naar reguliere woningen. Voor deze mensen gelden dezelfde regels als voor alle andere woningzoekenden. Venray maakt voor hen geen apart huisvestingsbeleid, maar neemt hun vraag mee in het reguliere woonbeleid en woningbouwprogrammering.

Planologisch gezien is huisvesting op twee soorten locaties mogelijk: locaties met de bestemming "wonen" en locaties met de bestemming "logies of verblijf". De voorwaarden die aan woonlocaties worden gesteld zijn strenger dan die voor logies- of verblijfslocaties. Op locaties met de bestemming wonen is het toegestaan hier voor onbepaalde tijd te wonen of verblijven. Op locaties met de bestemming logies- of verblijf mogen mensen alleen tijdelijk verblijven. In navolging van de andere gemeenten in Noord-Limburg is dit maximaal vier maanden per half jaar of acht maanden per jaar.

De locatie- en kwaliteitsvoorwaarden die in dit beleid worden uitgewerkt, zijn minimumvoorwaarden. Deze zijn zowel op woonlocaties, als op logies- en verblijfslocaties van toepassing.

In landelijk of regionaal beleid wordt soms onderscheid gemaakt tussen longstay, midstay en shortstay-arbeidsmigranten. Dit onderscheid maken we in ons beleid niet: mensen die hier langer willen blijven of zich definitief willen vestigen, zijn net als alle andere mensen aangewezen op de reguliere woningmarkt. Mensen die hier tijdelijk verblijven, kunnen zowel terecht in (bedrijfs)woningen – waar dan ook de regels voor "wonen" gelden, waar nodig in dit beleid aangevuld met specifieke regels voor de huisvesting van werknemers – als in logies- en verblijfslocaties. Die locaties kennen verschillende vormen, waarop in dit beleid onder spoor 3 "goede en voldoende huisvesting" nader op wordt ingegaan.

## Samenvatting

**Gewoon zoals het hoort! De gemeente Venray doet wat nodig is voor goede, fatsoenlijke huisvesting en begeleiding van internationale werknemers. Dit doen we omdat het belangrijk is: voor de internationale werknemers zelf, voor de economie en voor omwonenden. We doen het om invulling te geven aan wetgeving en aan regionale afspraken. En we doen het samen met onze inwoners, werkgevers, uitzenders en huisvesters én met de internationale werknemers zelf.**

Het integraal beleid internationale werknemers kent zes sporen. Het schema voorafgaand aan deze samenvatting toont de verschillende beleidskeuzes. De belangrijkste doelen per spoor zijn:

### Begrip en draagvlak

We communiceren regelmatig en proactief richting onze inwoners en bedrijven over onze inzet en over ontwikkelingen rondom internationale werknemers in Venray en de regio.

We zijn een actieve en bereikbare gemeente en we vragen huisvesters dit ook te zijn. Bij vragen, klachten of meldingen zijn we goed bereikbaar en we laten weten hoe en wanneer we daar actie op ondernemen.

### Dekkende registratie

We zorgen dat iedere internationale werknemer goed staat ingeschreven. Samen met uitzendbureaus en

werkgevers verbeteren we de mogelijkheden om internationale werknemers in- en uit te schrijven. Met de regio zetten we ons in om ook voor mensen die hier korter dan vier maanden verblijven (en zich in een nationaal register inschrijven) te regelen dat verblijfs- en contactgegevens bij ons bekend zijn.

### Goede en voldoende huisvesting

Bouwen, bouwen, bouwen! Als er niet voldoende, binnen de normen passende huisvesting beschikbaar is, blijft de druk op ongewenste of illegale huisvesting groot. Nette wooncampussen maken het mogelijk goed, gereguleerd en veilig te wonen, zonder overlast voor de omgeving. Tot 2027 willen we daarom in totaal 1500 nieuwe huisvestingsplekken mogelijk maken op enkele campussen waar tot maximaal 750 mensen kunnen verblijven. De gemeente neemt het voortouw bij het vinden van geschikte locaties, marktpartijen zijn





vervolgens aan zet voor de realisatie. Daarnaast reguleren we de verhuur van woningen en van huisvesting bij (agrarische) ondernemers, zodat het woon- en leefklimaat voor zowel de internationale werknemers als voor omwonenden op peil blijft.

### **Sociaal en maatschappelijk verbonden**

Samen met werkgevers, onderwijs, politie, gezondheidspartijen en anderen zetten we ons in om het ontwikkelperspectief van internationale werknemers te vergroten. Goede kennis van de Nederlandse taal en cultuur en het benutten en doorontwikkelen van de capaciteiten van de werknemers geeft hen niet alleen betere mogelijkheden tot integratie, het kan ook bijdragen aan het versterken van de regionale arbeidsmarkt en het invullen van schaarse banen nu en op termijn. Dit pakken we in regionaal verband op. Net als de meertalige informatievoorziening aan internationale medewerkers, waardoor zij weerbaarder worden en minder vatbaar voor uitbuiting. Goede informatievoorziening draagt ook bij aan betere mogelijkheden om mee te doen in de maatschappij.

### **Veilig en ordentelijk**

Met de Wet goed verhuurderschap (Wgv) heeft de gemeente instrumenten om de kwaliteit van de huisvesting van internationale werknemers te borgen en ongewenste huisvestingssituaties tegen te gaan. Als eerste worden het wettelijk verplichte meldpunt en de verplichte handhaving van de algemene regels van de Wgv ingevoerd. Vervolgens wordt, in

samenwerking met de regiogemeenten, bezien of de verhuurvergunning arbeidsmigranten kan worden ingevoerd.

Ondertussen past de gemeente Venray het bestaande handhavingsbeleid toe (handhaven van onveilige en ongezonde situaties, handhaven op melding) en werken we in regionaal verband aan de aanpak van ondermijning, fraude, mensenhandel, arbeidsuitbuiting en de aanpak voor maatschappelijke opvang van dakloze (ex-)arbeidsmigranten.

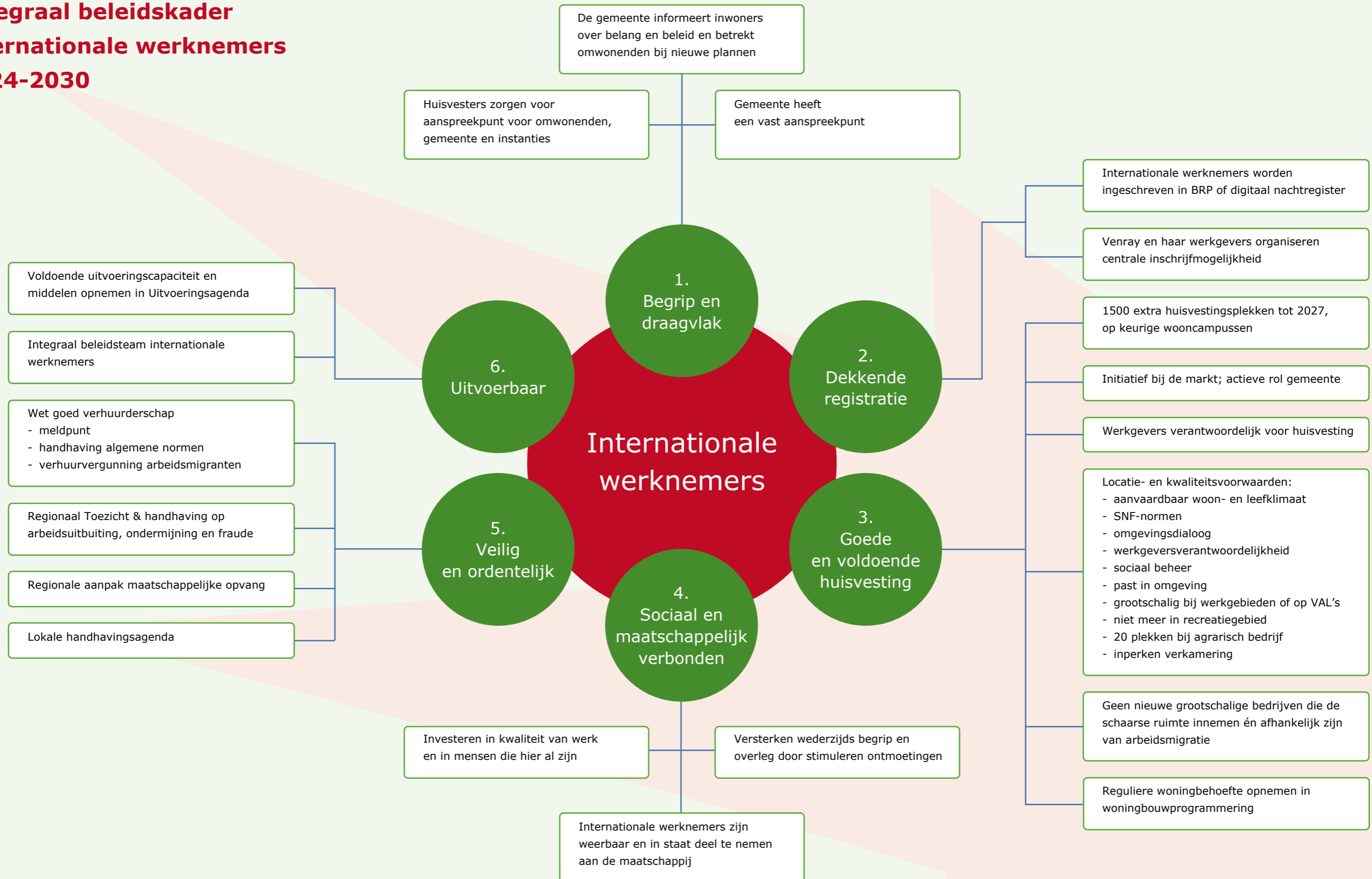
### **Uitvoerbaar**

We voeren geen nieuw beleid in zonder voldoende uitvoeringscapaciteit en -kennis. Bij dit beleid hoort een uitvoeringsagenda, inclusief een raming van de benodigde menskracht, middelen, prioritering en fasering. De uitvoeringsagenda wordt jaarlijks geactualiseerd.

Voor een goede afstemming met regionale en lokale partners en een goede interne samenwerking, werken we programmatisch. Met de gemeentelijke programma-coördinator als spin in het web.

De realisatie van een integraal beleid internationale werknemers is een regionale opgave, waarin de gemeente Venray zijn lokale verantwoordelijkheid neemt. Per spoor is in dit beleid uitgewerkt welke onderdelen we regionaal oppakken. Daarmee geven we invulling aan de regionale bestuursopdracht internationale werknemers (2023-2026).

# Integraal beleidskader internationale werknemers 2024-2030





# 1. Inleiding

**Met dit beleid wil de gemeente Venray heldere kaders bieden voor inwoners, internationale werknemers, werkgevers/inleners, uitzendorganisaties en huisvesters. Daarnaast geeft het beleid koers aan onze eigen organisatie en aan onze samenwerkingspartners in de regio.**

Met dit beleid willen we bereiken dat internationale werknemers volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. De gemeente Venray wil goede en fatsoenlijke huisvesting bieden. Zowel voor hen die hier tijdelijk verblijven (logies), als voor hen die hier langer blijven (wonen).

Ook willen we een goede balans tussen het aantal werkzame internationale werknemers en het aantal internationale werknemers dat hier ook woont.

Die balans moet zowel kloppen in Venray, als in de regio, zodat over en weer waterbedeften worden voorkomen.

## Aanleiding

Er zijn verschillende aanleidingen voor dit beleid:

- Het belang van internationale werknemers voor onze economie is groot en groeit nog verder. Tegelijk neemt de internationale concurrentie om hen aan te trekken, toe. Nu al is bijna 30% van alle werknemers in onze gemeente een internationale werknemer. Met een integraal beleid internationale werknemers wil de gemeente Venray bijdragen aan een blijvend sterk vestigingsklimaat.
- Er werken circa 8000 internationale werknemers in de gemeente Venray. Ongeveer 6000 van hen is arbeidsmigrant. Hoeveel er precies in Venray wonen is onbekend: ongeveer 1200 mensen op vergunde plekken, nog eens minstens zo veel op locaties waar geen vergunning nodig is en een onbekend aantal "elders". Een betere balans is wenselijk met het oog op acceptabele woon-werkreistijden en om onevenredige druk op de huisvesting in andere gemeenten te voorkomen. Tegelijk is het belangrijk niet te veel huisvesting te realiseren, om aanzuigende werking te voorkomen. Naar schatting zijn tot 2030 in Venray tussen de 1800 en 2350 extra huisvestingsplekken nodig<sup>1</sup>.
- De commissie Roemer heeft veel misstanden in het werk en de huisvesting van arbeidsmigranten vastgesteld en heeft aanbevelingen aan Rijk, werkgevers en gemeenten gedaan om dit aan te

pakken. Met dit beleid pakt de gemeente Venray haar rol.

- Slechte huisvesting en beperkte integratie zijn niet alleen ongewenst voor internationale werknemers, maar kunnen ook leiden tot overlast voor de omgeving. Beleid is nodig om de leefbaarheid te beschermen.
- Veel internationale werknemers staan niet correct geregistreerd. Nationaal, regionaal en lokaal beleid is daardoor gebaseerd op schattingen, wat monitoring en bijsturing in de toekomst lastig maakt. Ook kan de gemeente mensen die niet zijn ingeschreven lastig bereiken en mist zij inkomsten als mensen hier wel wonen of verblijven, maar zich niet inschrijven. Niet-inschrijven kan ook nadelig zijn voor betrokkenen: zij hebben mogelijk geen rechten op bepaalde sociale of maatschappelijke zorg en opvang. Ook zijn werknemers kwetsbaar voor uitbuiting als zij onder de radar blijven.
- In de regionale bestuursopdracht Internationale werknemers (2023-2026) is vastgelegd welke opgaven rondom internationale werknemers regionaal worden opgepakt. Daarin zijn afspraken gemaakt over kennisdeling, lobby en samenwerking op onderdelen, zoals arbeidsmarkt. Ook is vastgelegd dat lokaal beleid en regionale aanpak elkaar versterken.

## Totstandkoming van dit beleid

Dit beleid is tot stand gekomen in afstemming met diverse betrokken partijen, college- en raadsleden, medewerkers van de gemeente Venray en medeoverheden in de regio en de provincie. Naast een raadsbezoek aan locaties waar internationale werknemers wonen en werken, zijn er twee thema-avonden georganiseerd: een voor alleen raads- en collegeleden en een waarbij ook externe partijen en medewerkers van de gemeente aanwezig waren. Ook zijn er interviews met betrokken partijen en met vakinhoudelijk betrokken collega's geweest. Met deze aanpak is de opgave in beeld gebracht, zijn ambities gesteld en maatregelen bepaald. Het concept-beleid is, voor het ter vaststelling in de gemeente is behandeld, ter consultatie voorgelegd aan verschillende externe partijen.

*1. Huisvestingsplekken is iets anders dan woningen. Het gaat om verblijfsplekken voor werknemers die hier tijdelijk verblijven. Zie voor meer cijfers en prognoses: Onderzoek woonopgave internationale werknemers in Noord-Limburg (Companen/Decisio, november 2022).*

### Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt voor elk van de zes sporen aangegeven wat de gemeente Venray met het integraal beleid wil bereiken. In hoofdstuk 3 beschrijven we de bijbehorende beleidskeuzes per spoor. In hoofdstuk 4 is uitgewerkt hoe de regionale aanpak en dit beleid in elkaar grijpen.

Op verschillende plekken in dit beleid staan gekleurde tekstblokken. De roze blokken zijn informerend en geven achtergrondinformatie over definities, wetten of normen. De groene blokken geven aan welke kaders we hanteren voor de uitvoering van dit beleid: wat gaan we doen of waar toetsen we op.

Gelijktijdig met dit beleid wordt een uitvoeringsagenda vastgesteld, waarin de benodigde capaciteit en middelen inzichtelijk worden gemaakt.



## 2. Integraal beleid: zes sporen



Dit beleid is gebaseerd op zes sporen. Per spoor willen we het volgende bereiken:

### 1. Begrip en draagvlak

- Vergroten begrip van en draagvlak voor internationale werknemers;
- Omwonenden vroegtijdig betrekken bij de ontwikkeling van huisvestingslocaties en bij het oplossen van (mogelijke) knelpunten;
- Zorgen dat huisvesters goed aanspreekbaar en bereikbaar zijn voor omwonenden en instanties.

### 2. Dekkende registratie

- Goede en actuele registratie van internationale werknemers.

### 3. Goede en voldoende huisvesting

- Voldoende verblijfsplekken en woningen voor arbeidsmigranten, zonder dat dit leidt tot een aanzuigende werking;
- Fatsoenlijke, menswaardige huisvesting voor internationale werknemers, zonder verdringing van andere woningzoekenden;
- Goede leef- en omgevingskwaliteit in wijken en dorpen;
- Alternatieven bieden voor huisvesting in de wijken en dorpen;
- Werkgevers organiseren voldoende huisvesting voor de bij hen werkzame arbeidsmigranten.
- Inwoners worden via een goede omgevingsdialogo betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe

huisvestingslocaties (anders dan in reguliere woningen).

### 4. Sociaal en maatschappelijk verbonden

- Internationale werknemers voelen zich thuis en kunnen zich ontwikkelen. Dat draagt bij aan hun eigen welzijn en aan een het oplossen van knelpunten op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst.
- Integratie op maat. Vergroten van integratiemogelijkheden voor internationale werknemers die hier langer dan drie jaar willen blijven. Iedereen moet zich Venraynaar kunnen voelen;
- Internationale werknemers zijn zelfredzaam en goed geïnformeerd. Hiermee gaan we uitbuiting tegen.

### 5. Veilig en ordentelijk

- Inwoners kunnen veilig en gezond leven;
- Overtredingen en overlastsituaties worden aangepakt;
- (Complexe) misstanden en overlastsituaties worden in regionaal verband bestreden.

### 6. Uitvoerbaar

- We hebben helder en transparant beleid, voorzien van voldoende capaciteit en middelen.

### 3. Uitwerking per spoor



#### Spoor 1: Begrip en draagvlak

Bijna iedereen vindt dat we de medemensen die een bijdrage leveren aan de economie netjes moeten behandelen. Maar als de huisvesting bij mensen om de hoek plaatsvindt, ontstaat er toch een gevoel van onbehagen. Dat komt ook doordat men in de media vooral negatieve berichten leest. Het gaat zelden over het gros van de ruim een half miljoen arbeidsmigranten in Nederland, of de 6000 in Venray, die hard werken en een normaal bestaan leiden. Ook valt op dat veel huisvesting in de wijken gewoon ontstaat en dat grotere huisvestingslocaties veel weerstand oproepen. Terwijl juist die grotere locaties met nette voorzieningen vaak nauwelijks tot overlast leiden en

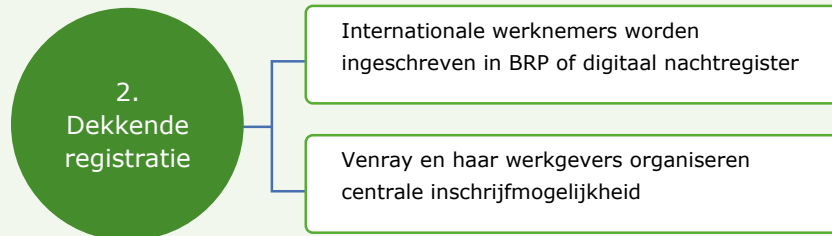
er in het land veel goede voorbeelden zijn. Daarom willen we bij alle betrokkenen (omwonenden, bedrijven en bedrijfscollectieven, de gemeente zelf) aandacht besteden aan de juiste beeldvorming om draagvlak te creëren en behouden.

Een goede relatie tussen internationale werknemers, huisvesters en omwonenden maakt het mogelijk snel contact te hebben bij eventuele klachten, overlast of calamiteiten. Dit draagt sterk bij aan de leefkwaliteit van de omgeving. Daarom is het belangrijk dat iedereen met vragen of meldingen terecht kan bij zowel de gemeente, als bij degenen die de locaties verhuren.

#### HOE WILLEN WE DIT BEREIKEN

- De gemeente informeert inwoners over het belang van en beleid met betrekking tot internationale werknemers:
  - De gemeente communiceert regelmatig en proactief via de reguliere kanalen over dit beleid, de uitvoeringsagenda en nieuwe huisvestingsplannen;
  - Het beleid en de achtergronddocumenten zijn via de gemeentelijke website beschikbaar;
  - De gemeente nodigt dorpsplatformen, verenigingen, vertegenwoordigers van internationale werknemers en betreffende verhuurders eenmaal per jaar uit om de stand van zaken rondom internationale werknemers te bespreken.
- De gemeente heeft een vast aanspreekpunt dat telefonisch en digitaal goed bereikbaar is en zorgt voor een snelle en duidelijke reactie op vragen en meldingen.
- Huisvesters zorgen voor een goed bereikbaar aanspreekpunt voor omwonenden, gemeente en instanties. Bij locaties met meer dan 100 plekken zorgt de verhuurder ervoor dat er altijd (24/7) een aanspreekpunt bereikbaar is en tijdens kantooruren ook fysiek aanwezig. Op locaties met minder dan 100 plekken geldt ook de eis van 24/7-bereikbaarheid van een aanspreekpunt, maar deze hoeft niet permanent op de locatie zelf aanwezig te zijn. Dat maakt het mogelijk de aanspreekbaarheid voor meerdere kleinere locaties te combineren.

## Spoor 2: Dekkende registratie



Een goede registratie van internationale werknemers, met name van arbeidsmigranten, is al lange tijd een probleem. Arbeidsmigranten worden ingeschreven als niet-ingezetenen in de Basisregistratie Personen (BRP), het Register Niet-Ingezetenen (RNI). Bij inschrijving in de BRP als niet-ingezeten krijgen arbeidsmigranten een Burgerservicenummer (BSN). Naast een kleine set persoonsgegevens, wordt ook het woonadres van de arbeidsmigrant in het buitenland geregistreerd. Het verblijfadres in Nederland niet. Het is onbekend op welk adres de arbeidsmigrant in Nederland verblijft. Een juiste registratie is een voorwaarde om zaken als uitbuiting, fraude en andere misstanden terug te dringen. Het verblijfadres en contactgegevens moeten worden geregistreerd en er moeten maatregelen worden genomen om verkeerde of niet-actuele inschrijving tegen te gaan.

De gemeente Venray wil mensen actief inschrijven en daarbij ook contactgegevens en verblijfadres registreren. Verblijfaanbieders die nachtverblijf bieden aan personen die niet in de BRP zijn opgenomen, zijn (wettelijk) verplicht een nachtregister bij te houden. Op basis hiervan wordt ook verblijfsbelasting geheven. Venray voert per 2024 een digitaal nachtregister in. Alle verblijfaanbieders die (tijdelijke) huisvesting bieden aan toeristen, recreanten of internationale werknemers zijn verplicht om in dit digitaal nachtregister gegevens van die personen op te nemen. Het nachtregister is bedoeld om in het kader van veiligheid in beeld te hebben wie waar wanneer verblijft.

In regionaal verband zetten we ons in om contact- en verblijfsgegevens ook op te nemen in het RNI (waarvan in onze regio een loket in Venlo zit). Via de VNG pleiten we ervoor dat als het verblijfsadres in de RNI wordt geregistreerd, de arbeidsmigrant wordt meegeteld in het gemeentefonds. Op deze manier worden de kosten die de gemeente voor arbeidsmigranten maakt deels gecompenseerd.

Ook als internationale werknemers op een adres verblijven waar dit volgens het bestemmingsplan niet mag, schrijven we hen toch in. Juist op niet-toegestane locaties is het risico van misstanden immers groter. Daarom willen we ook, of juist, zicht houden op wie op die locaties verblijven. Voor het doorvoeren van deze aanpak maken we voldoende capaciteit vrij. We monitoren de voortgang en bepalen jaarlijks of op- dan wel afschaling nodig is.



### HOE WILLEN WE DIT BEREIKEN

- De gemeente Venray vraagt huisvesters en werkgevers actief om internationale werknemers bij vestiging of vertrek te stimuleren deze wijziging door te geven aan de gemeente.
- Huisvesters zijn verplicht internationale werknemers die niet voldoen aan de vereisten om ingeschreven te worden in de BRP in het Digitaal Nachtregister te registreren.
- De gemeente Venray maakt groepsgewijze inschrijving in het BRP mogelijk en vraagt huisvesters en werkgevers van internationale werknemers hier actief aan mee te werken.
- De gemeente Venray maakt afspraken met werkgevers over een werkwijze, waarbij de internationaal werknemers moeten voldoen aan de wettelijke verplichting tot het doen van aangifte van adreswijziging (emigratie of ander adres in Nederland) om daarmee de actualiteit van de gegevens in de BRP te garanderen.

### Groepsgewijze inschrijving

In overleg met huisvesters organiseert de gemeente regelmatig bijeenkomsten waar internationale werknemers zich kunnen inschrijven. De gemeente vraagt huisvesters, uitzendbureaus en werkgevers inschrijfformulieren aan internationale werknemers te overhandigen en toe te zien op tijdige en goede invulling. Op afgesproken momenten bezoekt de gemeente de bedrijven of uitzendbureaus, waarbij zij zelf moeten zorgen voor een goede ontvangstruimte en tolken. De gemeente schrijft dan op locatie groepen internationale werknemers in.

De gemeente organiseert ook momenten voor groepsgewijze inschrijving in het gemeentehuis. Huisvesters, uitzendbureaus en werkgevers zien toe op het aanleveren van informatie aan en door internationale werknemers en op daadwerkelijke deelname aan de groepsinschrijving.



## Spoor 3: Goede en voldoende huisvesting



### 1500 extra plekken op wooncampussen

Om de woon-werkbalans voor arbeidsmigranten op orde te brengen, wil de gemeente Venray tot 2027 de realisatie van 1500 huisvestingsplekken ten behoeve van logies mogelijk maken. Als de prognoses daar in 2025 nog aanleiding toe geven, worden voor de periode 2027-2030 aanvullende doelen gesteld. Als deze huisvestingsplekken worden gerealiseerd, draagt de gemeente Venray bij aan het terugdringen van een waterbedeffect, waarbij werknemers uit Venray huisvesting vinden in omliggende gemeenten in de regio of over de grens. Andere gemeenten in Noord-Limburg kennen al een redelijke balans tussen het aantal in de gemeente werkzame en in de gemeente woonachtige arbeidsmigranten, of zijn al bezig met het realiseren van meer huisvesting om deze balans te verbeteren.

De gemeente Venray wil hiertoe – naast huisvesting bij ondernemers en op bestaande locaties - de komende jaren enkele grote, nette campussen met een omvang van 100 tot 750 bedden mogelijk maken. Naar het voorbeeld van verschillende soortgelijke campussen elders in Nederland. De redenen om hiervoor te kiezen zijn:

- Hiermee kan snel in een fors deel van de behoefte worden voorzien;
- Op grotere locaties (vanaf 100) is permanent sociaal

beheer mogelijk, alsmede de mogelijkheid algemene voorzieningen (sport, recreatie, medisch, winkeltje) op locatie te realiseren. Dat vergroot de leef- en verblijfskwaliteit voor internationale werknemers en vermindert overlast voor de omgeving;

- Versnippering van de huisvesting over de hele gemeente wordt voorkomen. Daardoor is er sprake van een efficiënter ruimtegebruik en beperken we de huisvestingsdruk op andere locaties;
- Ervaringen op verschillende andere plekken leren dat campussen voor alle partijen (internationaal werknemers, omwonenden, instanties, huisvesters en bedrijven) positieve effecten hebben;
- De exploitatie van grote locaties (vanaf 100) is makkelijker rond te krijgen.

De campussen kunnen zowel aan de rand van of nabij bedrijventerreinen liggen, als in vrijkomende agrarische bebouwing.

Initiatiefnemers die grote locaties (100 tot 750 plekken) willen ontwikkelen, ervaren in de praktijk dat het zeer lastig is hiervoor geschikte locaties te vinden. Vanwege het economische, ruimtelijke en sociale belang van goede huisvesting voor internationale werknemers, wil de gemeente waar nodig een actievere rol spelen in het vinden van een goede locatie. Een goede



omgevingsdialoog, waarin alle belangen evenwichtig aan bod komen, kan in dit geval gebaat zijn bij een leidende rol van de gemeente. Daarom willen we het voortouw nemen bij het zoeken van locaties waar grootschalige ontwikkelingen mogelijk zijn. Als er al initiatiefnemers zijn die een dergelijke locatie willen ontwikkelen, worden deze hierbij betrokken. Vanaf het moment dat de locaties zijn vastgesteld, ligt de verantwoordelijkheid voor de planontwikkeling en dus ook de verdere omgevingsdialoog bij de initiatiefnemer.

#### **Initiatief bij de markt, actievere rol gemeente**

Het initiatief om huisvestingslocaties te realiseren ligt bij de markt. Bij de ontwikkeling van grootschalige locaties stelt de gemeente per project een projectleider aan, die als intermediair tussen de partijen optreedt, afspraken met initiatiefnemers over hun bijdrage in de plankosten maakt en de inzet vanuit de gemeente bij de communicatie met de omgeving.

#### **Geen nieuwe grootschalige logistieke bedrijven**

Bij de ontwikkeling van nieuwe bedrijventerreinen, wordt geen ruimte meer opgenomen voor grote kavels ten behoeve van grootschalige logistiek. Reden hiervoor is dat dit soort bedrijven veel (schaarse) ruimte gebruiken voor relatief weinig werkgelegenheid per hectare, waarvoor bovendien niet of nauwelijks

voldoende mensen te vinden zijn. In samenwerking met de andere gemeenten en de provincie agendeert de gemeente Venray dit ook als bespreekpunt in het Ontwikkelbedrijf Greenport Venlo.

Bij de ontwikkeling van bedrijventerrein Smakterheide-Noord en bij toekomstige andere plannen voor bedrijventerreinen, wil de gemeente de mogelijkheid onderzoeken om ruimte voor huisvesting in de ruimtelijke plannen op te nemen.

#### **Werkgevers verantwoordelijk voor huisvesting**

Werkgevers en uitzenders zijn verantwoordelijk voor het regelen van voldoende en binnen de normen passende huisvesting voor hun internationaal werknemers die hier tijdelijk verblijven.

Voor bedrijven die zich hier vestigen, onderzoekt de gemeente in overleg met de regiogemeenten en met het bedrijfsleven de mogelijkheid tot het invoeren van een huisvestingseffectrapportage (h.e.r.). Deze brengt in beeld wat de verwachte vraag is naar verblijfs- en woonruimten voor medewerkers van nieuwe of uit te breiden bedrijven, of bij de ontwikkeling van nieuwe bedrijventerreinen. Op grond van deze h.e.r. kan de gemeente dan in haar ruimtelijk- en woonbeleid plek bieden aan deze verwachte vraag en kunnen bedrijven aangeven hoe zij zullen zorgdragen voor voldoende verblijfslocaties voor hun internationale werknemers.



Om initiatiefnemers voldoende zekerheid voor een haalbare exploitatie te bieden, zoekt de gemeente in principe naar locaties die blijvend beschikbaar zijn. En waar dat niet haalbaar is, naar locaties die minstens 15 jaar gebruikt kunnen worden.

**Reguliere woningbehoefte wordt structureel opgenomen in de planning**

Internationale werknemers die zich permanent willen vestigen, kunnen in reguliere woningen wonen. De huisvestingsvraag die daarmee samenhangt nemen we structureel op in de woningbouw-programmering.

**Locatie- en kwaliteitsvoorwaarden aan huisvestingslocaties: ja, mits....**

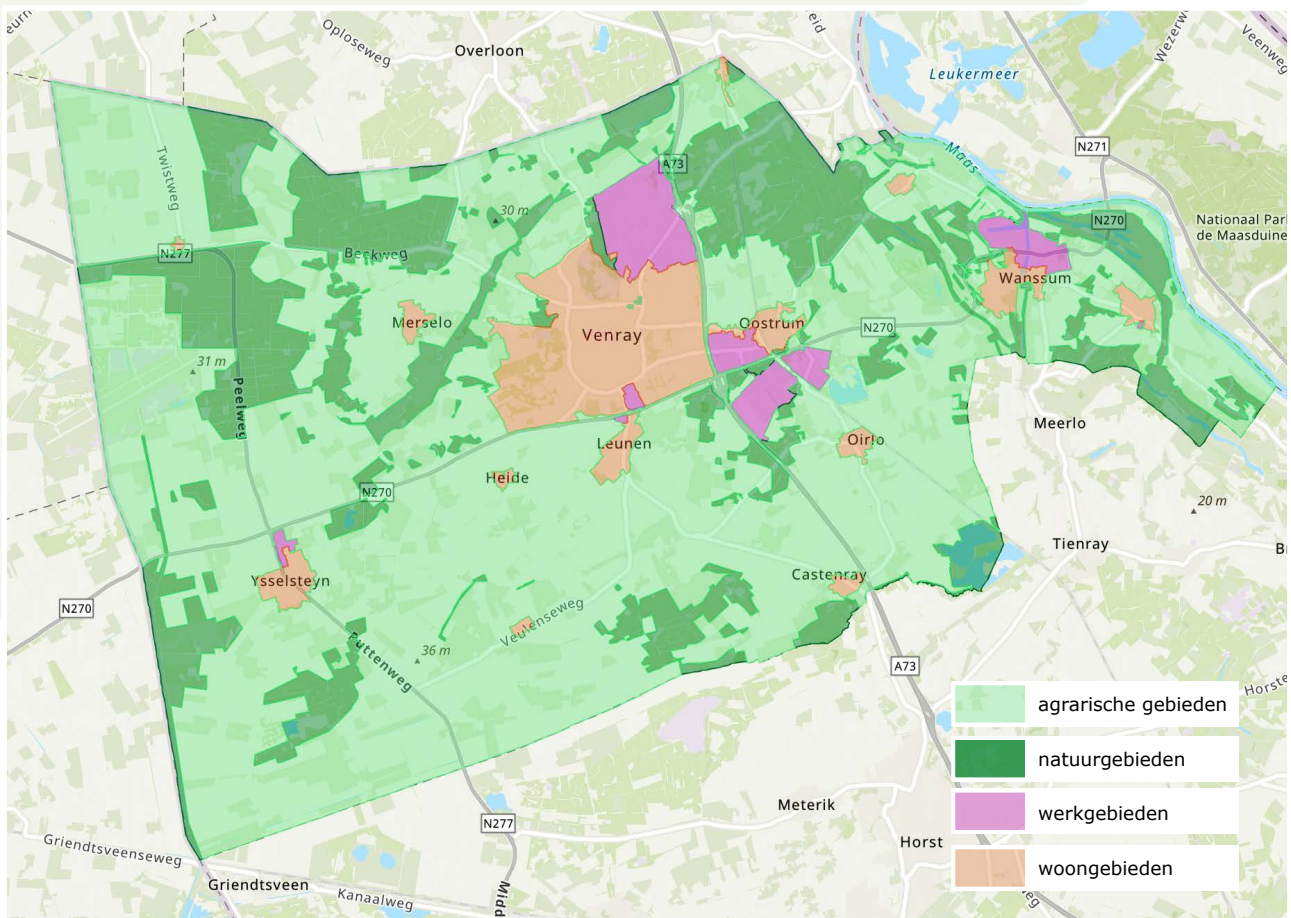
De gemeente Venray hanteert bij de huisvesting van internationale werknemers een "ja, mits..."-benadering. Huisvesting is in principe mogelijk, mits het aan een aantal kwaliteits- en locatievoorwaarden voldoet.

Venray werkt in principe mee aan huisvestingslocaties waar op basis van logies of kamerverhuur internationale werknemers worden gehuisvest. Huisvesting is onder voorwaarden toegestaan in agrarische gebieden, werkgebieden en woongebieden<sup>2</sup>. Het is niet toegestaan in natuurgebieden.

De locaties moeten passen in de ruimtelijke structuur, andere functies in het gebied niet hinderen en voldoen aan de hierna genoemde voorwaarden.

Voor de huisvesting gelden verschillende locatie- en kwaliteitsvoorwaarden. Naast algemene voorwaarden die voor alle situaties gelden, zijn er ook specifieke voorwaarden voor een aantal vormen van huisvestingslocaties.

*Kaart: gebiedsindeling gemeente Venray*



2. Deze kaart is conform de kaart in de Omgevingsvisie, met de volgende uitzondering: In de Omgevingsvisie is "Centrum Venray" als apart gebied op de kaart opgenomen. Voor het beleid internationale werknemers is dat onderscheid niet relevant, en valt het centrum onder dezelfde regels als woongebieden.

## AFWEGINGSKADER HUISVESTING INTERNATIONALE WERKNEMERS

### Algemene randvoorwaarden

- Er moet sprake zijn van een aanvaardbaar woon- en leefklimaat voor de internationale werknemers en voor omwonenden;
- Past qua maat en schaal bij de omgeving;
- Afgestemd met omgeving (omgevingsdialoog);
- De huisvesting voldoet minimaal aan de SNF-normen;
- Beheerder is bekend en bereikbaar voor huurders, omgeving en gemeente;
- Permanente aanwezigheid beheerder (24/7) op locaties met meer dan 100 huisvestingsplekken. Permanente bereikbaarheid beheerder op kleinere locaties (beheer van meerdere locaties mag worden gecombineerd);
- Voldoende parkeerruimte;
- Plannen houden rekening met het ruimtelijk beleid van Rijk en provincie.

### Huisvesting in woningen (niet zijnde bedrijfswoningen) binnen en buiten bebouwde kom

- Alleen toegestaan in woningen, niet in bijgebouwen;
- Maximaal vier personen die niet tot een gezamenlijk huishouden behoren;
- De afstand tussen locaties met een woon- of logiesbestemming (ten behoeve van verhuur) waar huurders worden gehuisvest moet binnen de bebouwde kom minimaal 50 en buiten de bebouwde kom minimaal 200 meter bedragen, hemelsbreed gemeten tussen bestemmingsvlakken van woonbestemmingen.

### Huisvesting in bedrijfswoningen

- Maximaal aantal personen werkzaam bij het bijbehorende bedrijf per woning gebaseerd op SNF-normen met een maximum van 20 personen per woning.

### Huisvesting bij (agrarische) bedrijven

- Toegestaan bij bedrijven waar ook bedrijfswoningen zijn toegestaan;
- Maximaal 20 plekken;
- Groter dan 20 tot maximaal 100 is alleen mogelijk indien deze internationale werknemers benodigd zijn voor de eigen bedrijfsvoering, aan te tonen middels een advies van een externe adviescommissie. Als een bedrijf meerdere werklocaties heeft, mag de huisvesting voor deze werknemers op één locatie gerealiseerd worden;
- Bedrijfsvoering van omliggende bedrijven wordt niet gehinderd;
- Realisatie binnen het bouwvlak of direct daaraan grenzend;
- Als de locatie een gedeelte van het jaar niet benut wordt voor de huisvesting van eigen medewerkers, mag deze benut worden door derden. De initiatiefnemer geeft bij de vergunningaanvraag aan hoe lang het seizoen loopt. Daarbuiten is huisvesting van werknemers van derden toegestaan;
- Voldoende parkeerruimte op eigen terrein;
- De huisvesting stopt als de agrarische activiteiten worden beëindigd.

### Huisvesting bij (agrarische) bedrijven tijdens piekmomenten

- Maximaal 40 plekken;
- Maximaal zes maanden per jaar;
- Bedrijfsvoering van omliggende bedrijven wordt niet gehinderd;
- Tijdelijke woonunits die voldoen aan SNF-norm;
- De tijdelijke units worden na gebruik verwijderd;
- Voldoende parkeerruimte op eigen terrein.

### Huisvesting op of nabij werkgebieden zoals bedoeld in de Omgevingsvisie

- Toegestaan aan de randen van de werkgebieden of direct aangrenzend, mits de bedrijfsvoering van omliggende bedrijven niet wordt gehinderd.

## AFWEGINGSKADER HUISVESTING INTERNATIONALE WERKNEMERS

### Huisvesting grootschalige locaties (tot 750 plekken), niet zijnde vrijkomende agrarische locaties

- Zoekgebieden voor deze locaties liggen aan de randen van werkgebieden of direct daaraan grenzend;
- Tenminste 80% van beoogde huurders werkt in een straal van 35 kilometer rondom de locatie;
- Bedrijfsvoering van omliggende bedrijven wordt niet gehinderd;
- Er worden voldoende voorzieningen op het terrein gerealiseerd (sport, ontmoeting, medisch, sociaal beheer, kleine winkelvoorziening als de locatie meer dan twee kilometer van een winkel ligt);
- Voldoende parkeerruimte op eigen terrein.

### Huisvesting in vrijkomende agrarische locaties (tot 400 plekken)

- Na opheffen agrarisch bedrijf op de voor huisvesting in te richten locatie;
- Tenminste 80% van beoogde huurders werkt in een straal van 35 kilometer rondom de locatie.
- Bedrijfsvoering van omliggende bedrijven wordt niet gehinderd;
- Voldoende parkeerruimte op eigen terrein;
- Indien meer dan 100 plaatsen: er worden voldoende voorzieningen op het terrein gerealiseerd (sport, ontmoeting, medisch, sociaal beheer, kleine winkelvoorziening als de locatie meer dan twee kilometer van een winkel ligt);
- Er mag binnen een cirkel met een diameter van 2,5 km huisvesting gecreëerd worden voor maximaal 400 internationale werknemers;
- De locatie ligt bij voorkeur binnen een straal van twee kilometer rond de kernen; solitaire locaties zijn afweegbaar, mits goed ontsloten;
- Bij nieuw- of verbouw worden per saldo geen extra m<sup>3</sup> gerealiseerd;
- Niet-functionele opstallen worden volledig gesloopt.

### Huisvesting recreatieparken

- Niet toegestaan (met uitzondering van bestaande vergunningen/afspraken)

Zie bijlage 1 voor de toelichting op bovenstaand afwegingskader.



## Spoor 4: Sociaal en maatschappelijk verbonden



De gemeente Venray richt zich op de ontwikkeling van brede welvaart. Brede welvaart omvat naast economische groei ook gezondheid, geluk, veiligheid en goede huisvesting van iedereen die hier woont en werkt. Voor internationale werknemers die langer dan drie jaar hier willen blijven, zijn goede ontwikkelmogelijkheden, beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de regels en cultuur belangrijk.

Inwoners voelen zich thuis en welkom en zijn in staat zich sociaal en maatschappelijk te verbinden met hun omgeving. Dit vraagt om een wederkerige relatie tussen inwoners, bedrijven en organisaties enerzijds en nieuwkomers anderzijds.

Bij zich thuis voelen, hoort ook dat mensen een goed toekomstperspectief hebben en zich kunnen ontwikkelen in hun werk. Zowel voor de werknemer als voor de werkgever is dit ook belangrijk omdat zo de kwaliteit van de beroepsbevolking blijft aansluiten op de (steeds hogere en complexere) aard van het werk. Gezien de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt in met name midden-beroepen in de zorg, techniek, bouw en ICT, is het wenselijk dat werknemers die er al zijn, worden vastgehouden en de kans krijgen zich door te ontwikkelen.

Een fijne leef- en werkomgeving waarin brede welvaart goed tot zijn recht komt, draagt ook bij aan het aantrekkelijk maken en houden van de gemeente Venray voor toekomstige internationale werknemers. Dit is niet alleen belangrijk vanwege de al bestaande tekorten aan werknemers, maar ook om een goede positie te houden in de internationale concurrentieslag om toekomstige werknemers. Landen om ons heen worden steeds aantrekkelijker voor hen en Nederland raakt juist achterop.

### Belangrijke rol voor werkgevers en uitleners

De gemeente Venray vindt dat bedrijven verantwoordelijk zijn voor een goede huisvesting van hun internationale werknemers (of inleenkrachten) binnen een straal van 35 kilometer van het bedrijf, voor een goede sociale begeleiding en voor het



### HOE WILLEN WE DIT BEREIKEN?

- Venray zet zich in regionaal verband in voor een convenant Goed Werkgeverschap;
- De weerbaarheid en integratie van internationale werknemers wordt versterkt door goede en meertalige informatievoorziening, onder meer via de MyInfo app. Deze wordt op landelijk niveau automatisch beheerd en op lokaal niveau gevuld met zowel landelijke, regionale als lokale informatie. Hiernaast neemt Venray deel aan het regionale Informatiepunt in Meterik (gemeente Horst aan de Maas);
- We organiseren geen op internationale doelgroepen gericht zorg- en welzijnswerk, maar informeren internationale medewerkers gericht over de mogelijkheden van de bestaande mogelijkheden die voor iedereen toegankelijk zijn;
- Specifieke voorzieningen als maatschappelijke opvang of gezondheidszorg of onderwijs in eigen taal organiseren we goed op regionaal niveau;
- Zie bij spoor 1 voor stimuleren ontmoetingen.

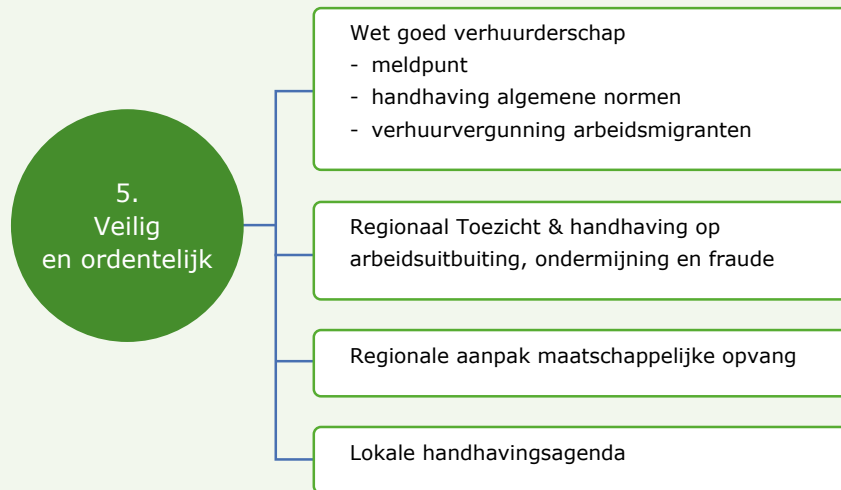
actief bijdragen aan hun inschrijving in het BRP. Om werknemers niet in een te afhankelijke positie te plaatsen, moeten arbeids- en huisvestingscontract gescheiden zijn. Daarnaast onderkent Venray het belang van goed werkgeverschap om arbeidskrachten aan bedrijven, maar ook aan Nederland te binden. We zetten ons daarom in regionaal verband in om tot een convenant te komen, waarin werkgevers, huisvesters, internationale werknemers en gemeenten afspraken maken over informatievoorziening, in- en uitschrijving in BRP, taalonderwijs, ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden en goede huisvesting.

#### **En: wat doen we niet?**

Er zijn op dit thema onderwerpen waarvan het effect lokaal en regionaal zichtbaar is, maar waar vooral landelijk beleid of landelijke interventies nodig zijn. Denk bijvoorbeeld aan de aanpak van detachingsbureaus die de grenzen van de regels opzoeken, de (her)invoering van een certificering van uitzend- en detachingsbureaus, partnerschappen met "zendende landen" met betrekking tot gerichte werving en opleiding of de invoering van een vorm van burgerberaad over de toekomst van (arbeids)migratie. Op dit vlak zijn naar aanleiding van de commissie Roemer en vanwege de toegenomen aandacht voor migratie in de breedte, al verschillende (landelijke) interventies in voorbereiding. Omdat de gemeente hier geen directe invloed op heeft, gaan we hier in dit beleid niet verder op in.

Wel zullen we, zowel lokaal als in regionaal verband, de ontwikkelingen nauwgezet volgen en, als daar aanleiding toe is, dit beleid of de uitvoeringsagenda daarop aanpassen.

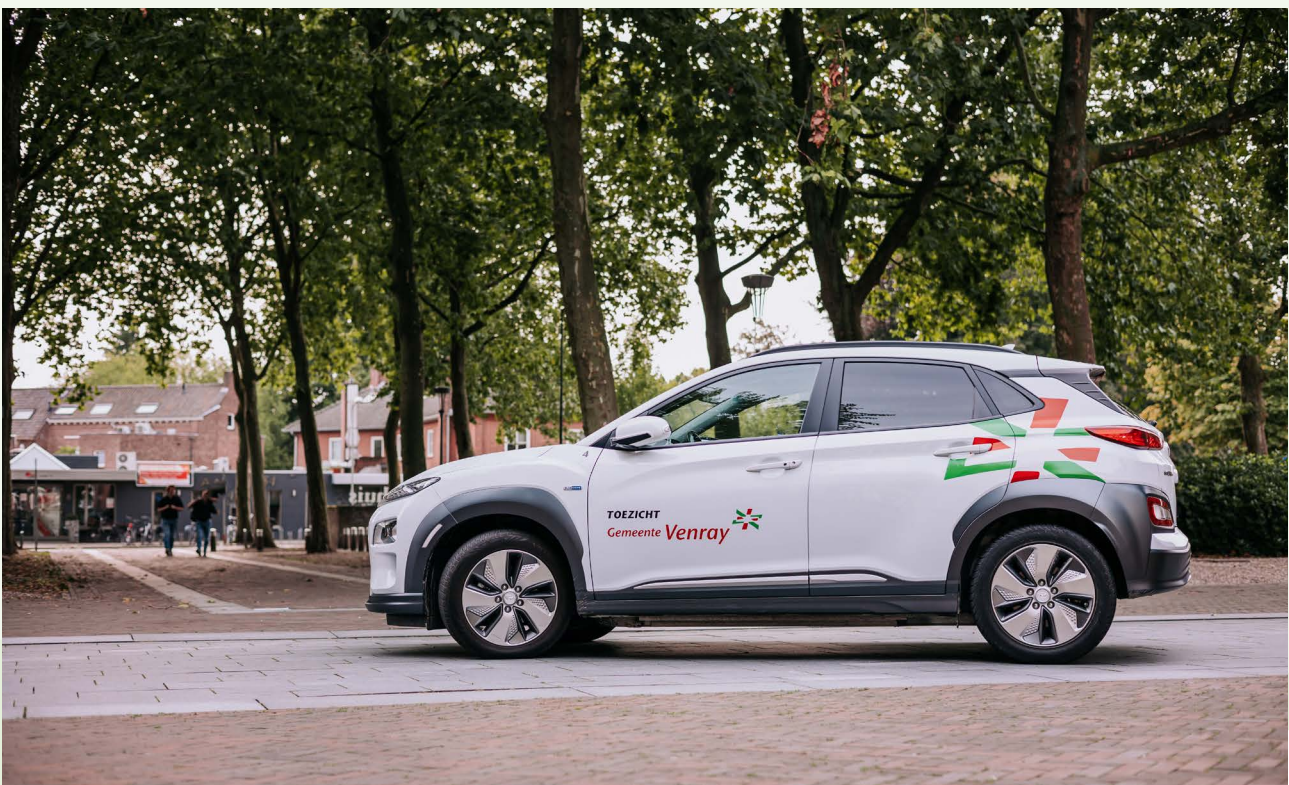
## Spoor 5: Veilig en ordentelijk



Goed toezicht en handhaving zijn essentieel om naleving van de regelgeving te bevorderen en misstanden tegen te gaan. Om arbeidsmigranten beter te beschermen tegen misstanden en om een gelijk speelveld voor ondernemers te creëren, is handhaving een belangrijk instrument.

Als huisvesters die de regels negeren daarmee weggelaten, verkleint dat bij anderen het draagvlak om te investeren in fatsoenlijke huisvesting. Voldoende handhaving is belangrijk om dit te doorbreken.

Zonder handhaving verliest het beleid aan effectiviteit en daarmee aan waarde. Dat geldt zowel voor de vergunningsgebonden als voor de niet-vergunningsgebonden handhaving. Het gaat daarbij onder meer om vragen als: hoe voorkom je illegale of ongewenste bewoning of overlast doordat mensen hun vuilniszakken op de verkeerde dagen buiten zetten? Of hoe zorg je dat er goed geparkeerd wordt? Juist om draagvlak te waarborgen, is op die punten goede handhaving nodig.



Voor goede handhaving is het óók nodig dat er voldoende huisvesting beschikbaar is. Zolang er onvoldoende nieuwe locaties zijn, komen de huurders op straat terecht of worden genoodzaakt te verhuizen naar andere slechte locaties. In het in 2024 vast te stellen nalevingsbeleid en de jaarlijks te actualiseren handavingsagenda internationale werknemers houden we hier rekening mee. Daarnaast willen we in het convenant Goed Werkgeverschap (zie spoor 4) ook met grote huisvesters afspreken dat zij een beperkt aantal plaatsen beschikbaar houden voor noodopvang van huurders, die bij het handhaven van schrijnende situaties op straat dreigen te komen.

Het is belangrijk de handavingsagenda zoveel mogelijk regionaal af te stemmen, om een waterbed-effect te voorkomen wanneer de ene gemeente strenger controleert en handhaaft dan de andere. De handavingsagenda sluit aan op het nalevingsbeleid.

Handhaving van aspecten van bouw- en woningtoezicht en veiligheid organiseren we lokaal, de aanpak van zaken als slecht werkgeverschap, uitbuiting en

illegaliteit pakken we in regionaal verband op via de samenwerking in het RIEC (Regionaal informatie- en expertisecentrum).

### Wet goed verhuurderschap

Venray benut de mogelijkheden die de Wet goed verhuurderschap (Wgv) biedt om toezicht en handhaving op de huisvesting van internationale werknemers te versterken, om ongewenste vormen en locaties van huisvesting aan te pakken en om de huurder te beschermen. Om de meldingsbereidheid van arbeidsmigranten te vergroten, worden ze in meerdere talen over dit meldpunt geïnformeerd. Naast het Nederlands en Engels gebeurt dit ook in het Pools, Bulgaars, Roemeens en Spaans.

In overleg met de regiogemeenten onderzoekt Venray of de Verhuurvergunning arbeidsmigranten kan worden ingevoerd. Daarbij wil de gemeente ook onderzoeken of het werken met geaccrediteerde verhuurdersplatforms kan bijdragen aan zowel een betere naleving van de regels, als een lagere administratieve druk voor bedrijven en de gemeente.

### TOELICHTING: ALGEMENE REGELS WET GOED VERHUURDERSCHAP

De Wet goed verhuurderschap stelt zeven algemene regels waaraan de verhuurder of verhuurbemiddelaar zich moet houden. Deze gelden vanzelfsprekend ook in Venray.

De verhuurder/verhuurbemiddelaar:

- heeft een werkwijze om woondiscriminatie te voorkomen;
- mag de huurder niet intimideren;
- mag maximaal twee maanden kale huur aan borg vragen;
- legt alle afspraken met de huurder schriftelijk vast;
- geeft de huurder informatie over de algemene rechten en plichten; hieronder valt ook de zorgplicht van de huisvester voor in- en uitschrijving van werknemers in de BRP of het RNI.
- mag geen onredelijke servicekosten vragen;
- houdt zich aan extra regels bij verhuur aan een arbeidsmigrant, namelijk:
  - legt de huurovereenkomst los van de arbeidsovereenkomst vast
  - biedt de informatie over de algemene rechten en plichten van de huurder aan in een taal die de arbeidsmigrant begrijpt of waar hij de voorkeur aan geeft
- heeft een verhuurvergunning als de gemeente die verplicht.

Als de verhuurder/verhuurbemiddelaar zich niet aan een van deze regels houdt, kan de gemeente sancties opleggen.

Voor verdere toelichting op de Wet goed verhuurderschap zie:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/woning-verhuren/vraag-en-antwoord/nieuwe-regels-voor-verhuurders-en-verhuurbemiddelaars-1-juli-2023>

### Lokale samenwerking bij toezicht en handhaving

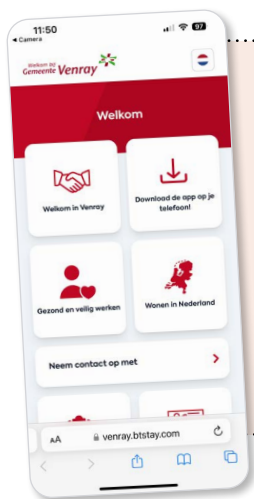
Inwoners, bedrijven en internationale werknemers kunnen bij het meldpunt Goed Verhuurderschap en de MyInfo app terecht met vragen en om overlast of misstanden te melden. De gemeente zorgt, in samenwerking met betrokken organisaties, voor een juiste opvolging en informeert de melder over de resultaten van de controle voor zover passend binnen de (privacy)wet- en regelgeving.

Overlastsituaties pakt de gemeente samen met bewoners, ondernemers en netwerkpartners aan.

Zie voor een toelichting op de werkwijze:

<https://www.beleidvenray.nl/vthbeleid/> en

<https://www.beleidvenray.nl/vthbeleid/images/Infographic-Visie-Toezicht-en-Handhaving.jpg>



#### MyInfoApp

Via de MyInfoApp is in 16 talen informatie beschikbaar over wonen, werken en leven in Nederland, plus gerichte informatie over Venray. Zie voor de informatie: [www.myinfoapp.nl/venray](http://www.myinfoapp.nl/venray)

of open de app via deze QR-code:

### Regionale samenwerking bij toezicht en handhaving

Op provinciale schaal werkt de gemeente Venray samen met andere gemeenten, de provincie, het openbaar ministerie, de politie/AVIM<sup>3</sup>, douane, belastingdienst, FIOD, arbeidsinspectie, marechaussee, IND, UWV en de voedsel- en warenautoriteit onder het RIEC-convenant. Met die partners worden misstanden op het gebied van onder meer arbeidsuitbuiting aangepakt (dadergericht met regierol voor ketenregisseur mensenhandel van het RIEC). Daarnaast organiseert en coördineert de zorgcoördinator mensenhandel, onder de vlag van het Zorg- en Veiligheidshuis Noord-Limburg, zorg en begeleiding voor slachtoffers van mensenhandel. Dit in afstemming met de lokale (gemeentelijke) aandachtsfunctionaris mensenhandel. Ook wordt er onder regie van het Zorg- en Veiligheidshuis een regionale aanpak ontwikkeld op de doelgroep 'uitvallers', zijnde internationale werknemers die om uiteenlopende redenen dakloos zijn geworden.



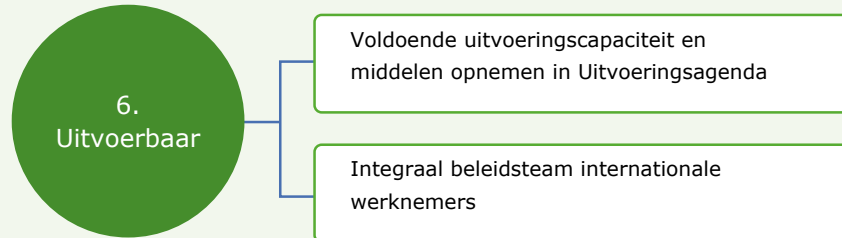
3. Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel

### HOE WILLEN WE DIT BEREIKEN?

- Verhuurders dienen te voldoen aan de algemene normen van de Wet goed verhuurderschap (Wgv); de gemeente zorgt voor afdoende toezicht en handhaving;
- Per 1 januari 2024 voert Venray een meldpunt in waar inwoners, bedrijven en huurders terecht kunnen met vragen, klachten of overlastmeldingen met betrekking tot huisvesting. De gemeente geeft tijdig en transparant opvolging aan meldingen en vragen. Hiervoor voeren we een online informatiesysteem in. Een overzicht van aanspreekpunten bij de gemeente wordt opgenomen (en frequent geactualiseerd) in de uitvoeringsagenda.
- Venray onderzoekt samen met de regiogemeenten of invoering van de Verhuurvergunning arbeidsmigranten in het kader van de Wgv nuttig en noodzakelijk is;
- De gemeente zorgt voor regelmatige en proactieve informatieverstrekking over de regelgeving, toezicht en handhaving. (zie spoor 1);
- Via de Regionale Aanpak Mensenhandel gaat de gemeente uitbuiting tegen en ontwikkelt een aanpak maatschappelijke zorg, gericht op dakloze internationale werknemers;
- In een jaarlijks te actualiseren handavingsagenda internationale werknemers worden capaciteit, prioriteiten en fasering van gerichte inzet bepaald, zowel voor de vergunningsgebonden als voor de niet-vergunningsgebonden handhaving.



## Spoor 6: Uitvoerbaar



### Voldoende middelen

Voldoende uitvoeringscapaciteit vraagt om de juiste menskracht, competenties en middelen in de hele keten. Daarbij kan worden gedacht aan communicatie over de beleidskaders of aan een pro-actieve intake van initiatieven en servicegericht werken. Bij complexe opgaven/plannen wordt aan de voorkant met de initiatiefnemer meege gedacht, om onverwachte situaties te voorkomen en in te spelen op wensen en behoeften. Het vraagt zeker ook om voldoende toezicht- en handhavingscapaciteit, om te voorkomen dat het beleid een dode letter wordt en dat gaat rondzingen dat er niet of niet voldoende wordt gehandhaafd. Met toezicht- en handhavingscapaciteit is ook voldoende capaciteit voor de afhandeling en juridische inzet nodig. Een ander thema waar voldoende capaciteit belangrijk is betreft het aanjagen en goed begeleiden van de ontwikkeling van geschikte grootschalige locaties.

Niet alles kan tegelijk. Niet alleen is er een grens aan het beschikbare (personele) budget, ook is het in de praktijk moeilijk om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Prioritering en fasering is daarom nodig. Dit wordt in de uitvoeringsagenda uitgewerkt. Deze agenda wordt jaarlijks uiterlijk in mei door het college van burgemeester en wethouders geactualiseerd, zodat wijzigingsvoorstellen met betrekking tot capaciteit en middelen in de kadernota kunnen worden verwerkt.

### Goede interne afstemming

Veel verschillende vakgebieden zijn betrokken bij het beleid Internationale werknemers. Elk vakgebied kent zijn eigen prioriteiten en organisatorische opgaven. Zonder goede afstemming bestaat het risico dat teams langs elkaar heen werken, of dat zaken die in het ene team hoge prioriteit hebben, in een ander team minder aandacht krijgen. Daarom is regelmatige interne afstemming door alle betrokken vakgebieden noodzakelijk, onder voorzitterschap van de medewerker die er ook verantwoordelijk voor is dat de gemeente een aanspreekpunt voor inwoners, internationale werknemers en bedrijven heeft (zie spoor 1).

### HOE WILLEN WE DIT BEREIKEN?

- Het college actualiseert jaarlijks de uitvoeringsagenda internationale werknemers;
- Een Integraal beleidsteam internationale werknemers coördineert de uitvoering van het beleid.

## 4. Regionale aanpak

**De gemeente Venray werkt in Noord-Limburgs verband samen met de gemeenten Beesel, Bergen, Gennepe, Horst aan de Maas, Peel en Maas en Venlo. Venray onderschrijft de Bestuursopdracht Internationale Werknemers Noord-Limburg 2023-2026. Het doel van de samenwerking is een op elkaar afgestemde lokale aanpak met daarnaast een regionale aanpak en lobby voor de onderdelen waar dit van toegevoegde waarde is.**



### Regionale ambitie

In 2011 hebben de Noord-Limburgse gemeenten het belang van internationale werknemers al onderschreven in de verklaring van Kerkeboske "Het belang van arbeidsmigranten". Arbeidsmigranten zijn welkom in Noord-Limburg:

- Dankzij de arbeidsmigranten kan er veel economische bedrijvigheid en werkgelegenheid in stand gehouden en verder uitgebreid worden.
- De arbeidsmigranten vergroten niet alleen het aantal arbeidskrachten, maar ze versterken ook de kwaliteit van de beroepsbevolking (onder arbeidsmigranten zijn vaak goed geschoolde personen aanwezig).
- Arbeidsmigranten die zich blijvend vestigen, hebben een gunstig effect op de voorziene bevolkingskrimp en ze hebben een dempend effect op de vergrijzingstendens.

Deze ambitie staat in de huidige tijd nog steeds overeind. Waarbij we ons bewust zijn dat extra inzet nodig is van alle partijen (werkgevers, uitzenders, huisvesters en overheden) om de Noord-Limburgse gemeenschappen vitaal te houden gelet op de grote aantallen internationale werknemers die naar onze regio komen.

### Resultaat regionale samenwerking

Het beoogd resultaat van de bestuursopdracht is:

- een regio waar internationale werknemers welkom zijn en waar internationale werknemers hun weg weten te vinden in de samenleving;
- een regio die bekend staat om haar proactieve aanpak op het thema internationale werknemers én landelijk geldt als voorbeeldregio;
- effectieve samenwerking met partners (internationale werknemers, werkgevers, uitzenders, huisvesters en overheden) op dit thema.

De tabel op de volgende pagina geeft aan hoe de thema's van de regionale samenwerking samenhangen met het Venrayse beleid.

De regionale samenwerking op het gebied van toezicht en handhaving valt buiten het kader van de regionale bestuursopdracht. Op het gebied van aanpak ondermijning, arbeidsuitbuiting, fraude en mensenhandel werkt Venray met de regiogemeenten, provincie en andere partijen samen in het RIEC en het zorg- en veiligheidshuis, zoals in dit beleid onder spoor 5 is beschreven.

De bijbehorende acties uit het regionale werkprogramma zijn meegenomen in de uitvoeringsagenda.

REGIONALE SAMENWERKING	RAAKVLAKKEN MET VENRAYS BELEID
<p><b>Samen aan de slag</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oprichten platform voor overleg tussen alle betrokken partijen, opstellen gezamenlijke agenda</li> </ul>	<p><b>Spoor 5 Veilig en Ordentelijk</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezamenlijke kennis benutten voor inrichten Wet goed verhuurderschap en verkennen mogelijkheid verhuurvergunning arbeidsmigranten.</li> </ul> <p><b>Spoor 6 Uitvoerbaar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De Venrayse projectleider van het integraal beleidsteam is ook de verantwoordelijk Venrayse deelnemer regionale samenwerking.</li> </ul>
<p><b>Positionering Regio Noord-Limburg en communicatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gezamenlijke belangenbehartiging/ lobby richting provincie, VNG en Rijk</li> </ul>	<p><b>Spoor 2 Dekkende Registratie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inzetten om verblijfs- en contactgegevens op te nemen in RNI;</li> <li>- Regionale afspraak met werkgevers/uitzenders over doorgeven wijzigingen in BRP.</li> </ul>
<p><b>Informereren van internationale werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Doorontwikkeling regionaal servicepunt Meterik</li> <li>- Informatie-app</li> <li>- Informeren tijdens registratie RNI/BRP</li> <li>- Afstemming en waar mogelijk samen optrekken met betrokken partijen</li> </ul>	<p><b>Spoor 4 Sociaal en maatschappelijk verbonden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centraal blijven ontwikkelen en beheren informatievoorziening (MyInfo app, steunpunt Meterik).</li> </ul>
<p><b>Sociale integratie in relatie tot de maatschappelijke effecten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proactieve sociale aanpak</li> <li>- Taallessen</li> <li>- Aanpak problematiek overlast/dak- en thuislozen</li> <li>- Rol voor werkgevers, uitzenders en huisvesters</li> </ul>	<p><b>Spoor 4 Sociaal en maatschappelijk verbonden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maatschappelijke opvang, gezondheidscentrum internationale werknemers regionaal/centraal organiseren.</li> </ul>
<p><b>Arbeidsmarktmobiliteit van internationale werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Talentontwikkeling internationale werknemers (faciliteren door gemeenten, taak voor werkgevers)</li> </ul>	<p><b>Spoor 4 Sociaal en maatschappelijk verbonden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regionale afspraken met werkgevers, gemeenten, onderwijs: ondernemers bieden ontwikkelmogelijkheden en taallessen (internationale) werknemers, verantwoordelijk voor goede huisvesting arbeidsmigranten binnen straal van 35 km van bedrijf; actief meewerken aan goede registratie.</li> </ul>
<p><b>Huisvesting van internationale werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Iedere gemeente pakt zijn eigen deel in goede huisvesting</li> <li>- Onderzoeken huisvestingseffectrapportage</li> </ul>	<p><b>Spoor 3 Goede en voldoende huisvesting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Venray maakt inhaalslag op basis van gezamenlijke Companen/Decisio-onderzoek uit 2022;</li> <li>- Onderzoek huisvestingseffectrapportage.</li> </ul>

## Bijlage 1:

# Toelichting bij het afwegingskader Huisvesting

Onder spoor 3, goede en fatsoenlijke huisvesting, zijn locatie- en kwaliteitsvoorwaarden uitgewerkt. In deze bijlage worden deze waar nodig nader toegelicht.

### **Algemene voorwaarden**

De algemene voorwaarden gelden voor alle huisvestingslocaties, dus ook voor locaties waarvoor in dit beleid geen specifieke nadere voorwaarden zijn uitgewerkt.

De schaal van de huisvestingslocatie moet goed bij de omgeving passen. Dit wordt per locatie bepaald en door de initiatiefnemer via de omgevingsdialogo ook met de omgeving afgestemd.

De SNF-norm is de minimale norm die wordt gehanteerd. Waar mogelijk stimuleert de gemeente Venray aanvullend hierop het toepassen van de zogeheten Roemer-norm. Voor het bepalen van de parkeerruimte geldende parkeernormen van de gemeente Venray.

### **Huisvesting in woningen (niet zijnde bedrijfswoningen)**

Onderzoek laat zien dat Nederlanders het liefst in een eengezinswoning met een tuin wonen. Er is veel behoefte aan betaalbare (huur- en koop)woningen. Betaalbare woningen in deze klasse zijn schaars en de woningmarkt staat onder druk. Daarom wil de gemeente Venray woningen zoveel mogelijk benutten voor bewoning door gezinnen. Daarnaast zijn veel wijken ontworpen op bewoning door gezinnen. Als veel huizen worden verkamerd, sluit het aantal mensen dat gebruik maakt van bijvoorbeeld parkeerplaatsen of de inrichting van het openbaar gebied niet meer goed aan op de werkelijke situatie en wordt het risico op woonoverlast groter. Daarom wordt verkamering (het verhuren van kamers aan mensen die niet tot hetzelfde huishouden behoren) ontmoedigd door de hier opgenomen afwegingskaders. Daarnaast handhaven we de Wet goed verhuurderschap (zie spoor 5).

### **SNF- EN ROEMER-NORM**

Bij de algemene voorwaarden wordt verwezen naar de criteria van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). De actuele normen zijn te vinden op de site van de SNF: [www.normeringflexwonen.nl/de-norm](http://www.normeringflexwonen.nl/de-norm)

In hoofdlijnen komen deze op het volgende neer:

- Wonen en voorzieningen (sanitair, gemeenschappelijke voorzieningen) onder 1 dak;
- Toer- en stacaravans en portocabins niet toegestaan;
- Logies (verblijf): tenminste 10 m<sup>2</sup> per persoon
- Wonen: tenminste 12 m<sup>2</sup> per persoon
- Minimaal 3½ m<sup>2</sup> per persoon per slaapkamer
- 1 douche en 1 toilet per 8 personen
- Goede informatievoorziening aan bewoners
- Voor bewoners is tijdens kantooruren beheerder aanwezig (bij locaties > 100 bewoners) of bereikbaar (< 100). Voor calamiteiten 24/7 iemand bereikbaar. Voor omwonenden is aanspreekpunt bekend.
- Voldoen aan omgevingsplan of afwijkingvergunning (waaronder: voldoende parkeergelegenheid op eigen terrein), bouwbesluit en wettelijke eisen brandveiligheid.

De Commissie Roemer (Geen tweederangsburgers, 2020) adviseert aanvullend op SNF dat er minimaal 15m<sup>2</sup> per persoon beschikbaar is, maximaal 1 huishouden per woon/slaapvertrek, elk woon/slaapvertrek is afsluitbaar, maximaal 4 personen per woning/verblijf en huur- en arbeidscontract gescheiden. Verschillende (grote) huisvesters en koepelorganisaties werken al volgens deze zogeheten "Roemer-norm".

Het aantal personen, niet behorend tot een gezamenlijk huishouden, dat in één woning wordt gehuisvest, bedraagt maximaal vier. Het is niet toegestaan – en ook niet wenselijk – deze regel alleen voor internationale werknemers in te voeren. De regel geldt daarom voor iedereen. In uitzonderingsgevallen kan het college gemotiveerd bepalen van deze regel af te wijken. Om dit in te voeren is het nodig dat de begrippen “wonen” en “huishouden” in het omgevingsplan worden aangepast. Daarbij is het raadzaam om ook een planschadeanalyse te maken en te onderzoeken hoe de planschaderisico's bij deze omgevingsplanwijziging kunnen worden beperkt. Deze wijziging kost de nodige tijd en kan naar verwachting in 2025 worden doorgevoerd.

De kaders gelden zowel voor woningen binnen als buiten de bebouwde kom, met uitzondering van de minimale afstand tussen woningen waarin kamers worden verhuurd. De afstand tussen deze woningen bedraagt binnen de bebouwde kom 50, en buiten de bebouwde kom 200 meter. Het aantal verkamerde woningen is op deze wijze gemaximeerd om woonoverlast te beperken, en clustering van verkamerde woningen wordt voorkomen. Immers: meer bewoners in een pand leidt tot een grotere kans op woonoverlast voor de omgeving en clustering van woonoverlast vergroot lokaal de druk op de publieke ruimte en parkeervoorzieningen.

#### **Huisvesting in bedrijfswoningen**

Door de SNF-norm als minimumnorm te hanteren, is het mogelijk in grote bedrijfswoningen meer dan vier personen die niet tot hetzelfde huishouden behoren te huisvesten. De SNF-norm stelt voorwaarden aan de minimum-oppervlakte, het aantal douches en toiletten en andere kwaliteitsnormen.

#### **Huisvesting bij (agrarische) bedrijven**

Als een (agrarisch) ondernemer meer dan 20 en maximaal 100 werknemers bij het eigen bedrijf wil huisvesten, is het nodig dat wordt aangetoond dat deze nodig zijn voor de eigen bedrijfsvoering. Hiertoe dient een advies van een externe, door de gemeente aangewezen commissie te worden aangeleverd. De kosten van het externe advies komen voor rekening van de initiatiefnemer.

De gemeente Venray wil het gebruik van tijdelijke leegstand toestaan uit het oogpunt van zuinig ruimtegebruik en met het oog op een efficiënte bedrijfsvoering. Huisvestingsplekken zijn schaars en

het is niet wenselijk dat verblijfslocaties langere tijd leegstaan. Het niet-benutten van tijdelijke leegstand leidt er ook toe, dat op méér plaatsen bij agrarische bedrijven huisvestingsplekken nodig zijn (die dan op hun beurt ook weer delen van het jaar leeg kunnen staan), of tot druk op ongewenste huisvestingsplekken elders. Omdat de seizoenen van verschillende soorten teelten niet synchroon lopen, is het een goede oplossing als werkgevers op deze manier elkaars huisvestingscapaciteit optimaal benutten.

De gemeente wil wildgroei van huisvesting in buitengebied voorkomen en niet een situatie creëren dat huisvesting de hoofd- of enige bron van inkomsten wordt en er dus alsmear meer huisvestingslocaties bij kunnen komen. Daarom stopt de mogelijkheid van huisvesting voor de eigen bedrijfsvoering bij beëindiging van de agrarische activiteiten. Onder voorwaarden kan daarna grootschalige huisvesting op een vrijkomende agrarische locatie worden gerealiseerd (zie hierna).

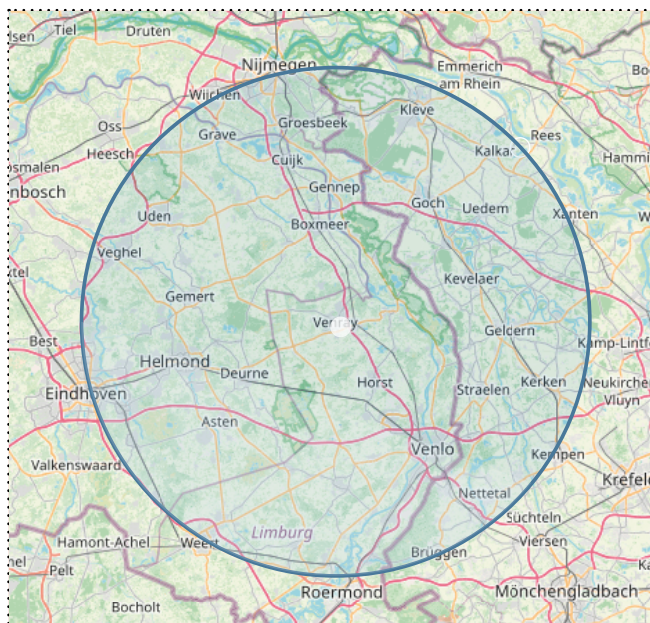
#### **Huisvesting op of nabij werkgebieden zoals bedoeld in de Omgevingsvisie**

Bedrijventerreinen zijn zodanig ingedeeld, dat de zwaarste categorieën bedrijven in het midden, en de lichtere meer naar de rand liggen. Aan de rand van bedrijventerreinen is huisvesting (onder voorwaarden) mogelijk.

Op verouderde bedrijventerreinen die in transitie zijn en waar de oorspronkelijke bedrijvigheid is verdwenen of verdwijnt, onderzoeken we of het mogelijk is om huisvesting te realiseren en daarmee ook de transformatie van het terrein vorm te geven. Dit vraagt steeds om een maatwerk-beoordeling.

#### **Grootschalige locaties, niet zijnde vrijkomende agrarische locaties**

Grootschalige locaties zijn, mits qua aard en ontwerp passend bij de omgeving, mogelijk aan de randen van of nabij werkgebieden. De ervaring op andere plekken in Nederland leert, dat aantallen tot 750 huisvestingsplekken op een goede manier ruimtelijk, economisch en sociaal te realiseren en beheren zijn. De 750 plekken zijn overigens geen doel op zich en ook niet het uitgangspunt bij zoeken naar geschikte locaties. De gemeente houdt met dit aantal echter wel de mogelijkheid open om in één keer een belangrijk deel van de behoefte te kunnen accommoderen, indien daartoe een geschikte, goed inpasbare en aan alle criteria voldoende locatie gevonden wordt.



De gemiddelde woon-werkafstand in Nederland ligt tussen de 15 en 35 kilometer (CBS, 2016) en is tot 2022 heel licht afgenomen. Locaties in de Randstad en Brabant liggen dicht tegen de 15-kmgrens aan, daarbuiten meer richting de 35 km. Voor Venray is de gemiddelde woon-werkafstand een kleine 25 kilometer. Met een straal van 35 kilometer sluiten we aan op de bovengrens die het CBS heeft gemeten.

35-km zone rond Venray

Bij het zoeken van geschikte locaties en het betrekken van de omgeving neemt de gemeente samen met potentiële initiatiefnemers de regie. De gemeenteraad besluit over het mogelijk maken van grootschalige huisvesting op een locatie. Zodra een locatie is gevonden en met de omgeving afgestemd, is de initiatiefnemer weer verantwoordelijk voor de verdere omgevingsdialog.

Door met huisvesters bij nieuwe initiatieven af te spreken dat minimaal 80% van de huisvesting gebruikt wordt door werknemers die ook in Venray of de direct aangrenzende gemeenten werken, wordt ook een aanzuigende werking voorkomen. Daarnaast draagt dit bij aan de veiligheid en gezondheid van internationale werknemers<sup>5</sup>. Venray wil hier in regionaal verband afspraken over maken met huisvesters en werkgevers, bijvoorbeeld in een convenant. Dit geldt ook voor huisvesting op vrijkomende agrarische locaties.

#### **Huisvesting op vrijkomende agrarische locaties**

Huisvesting op vrijkomende agrarische locaties is onder voorwaarden mogelijk in agrarische gebieden. Als een agrarisch bedrijf stopt, kan de locatie worden omgezet in een huisvestingslocatie. Het betreft dan geen huisvesting bij een agrarisch bedrijf meer. Om ongewenste clustering van huisvestingslocaties in het buitengebied te voorkomen, kan er in een cirkel met een diameter van 2,5 kilometer voor maximaal

400 internationale werknemers huisvesting gecreëerd worden. Het maximum per locatie kan nooit hoger dan 400 zijn, maar dit aantal is geen doel op zich. Het werkelijk aantal te realiseren huisvestingsplekken per locatie hangt af van de ruimtelijke inpasbaarheid ter plekke en de toepassing van de overige genoemde voorwaarden. Beperkende factoren zijn onder meer dat in het buitengebied geen hoogbouw is toegestaan en dat het aantal huisvestingsplekken binnen de SNF-normering moet passen.

Met betrekking tot de goede ontsluiting geldt dat de bereikbaarheid van voorzieningen vergelijkbaar is met die van andere woon- en verblijfslocaties in het buitengebied. De gemeenteraad besluit over het mogelijk maken van grootschalige huisvesting op een vrijkomende agrarische locatie als deze meer dan 100 plekken telt.

#### **Recreatieparken**

Huisvesting op recreatieterreinen is niet toegestaan. Uitzonderingen zijn het Roekenbosch (Blitterswijck), waar op basis van eerdere afspraken en conform de Omgevingsverordening Limburg de huisvesting tot 2027 is toegestaan en De Walnoot (Oirlo), waar al eerder vergunning voor is verleend en waar geen bedrijfsmatige toeristisch-recreatieve exploitatie meer plaatsvindt.

#### **Colofon**

Foto's: Laura Fotostudio  
VieVerde BV  
DSV Global Transport and Logistics  
[www.kafrahousing.com](http://www.kafrahousing.com)

<sup>5</sup> De praktijk leert dat veel internationale werknemers op grote afstand van hun werklocatie zijn gehuisvest en daardoor vaak lange werkdagen en ploegendiensten combineren met lange en vermoeiende woon-werk-ritten. Dat levert verkeersonveilige situaties op.

