
Onderwerp Integraal beleid Internationale werknemers 2024-2030

Zaaknummer	Z23003406	Teammanager	Veronique Nabben
B & W datum	31 oktober 2023	Afdeling/Team	Ruimtelijke Ontwikkeling
Naam steller	Linda Van den Woldenberg / Rob Groen	Portefeuillehouder	Wim de Schryver

Besproken met portefeuillehouder

Ja, met Wim de Schryver op 16 oktober 2023

Openbaarheid

Ja, na het informeren van betrokkenen

Bevoegd orgaan

B en W

Ter bespreking aanbieden aan Commissie Werken en Besturen

ADVIES

De raad voor te stellen om:

1. Het Integraal beleid Internationale Werknemers " Gewoon zoals het hoort" vast te stellen
2. De Notitie van Uitgangspunten voor goede huisvesting arbeidsmigranten 2018 in te trekken
3. De bij het beleid behorende Uitvoeringsagenda vast te stellen
4. a. In te stemmen met het extra benodigde budget in 2024 ad € 416.000 en de financiële nadelige impact hiervan in 2024 ten laste te brengen van het begrotingsresultaat.
b. De financiële impact voor de jaren 2025 en verder (groot € 430.000 in 2025, € 172.000 in 2026 en € 177.000 in 2027) ter afweging mee te nemen bij de kadernota 2025.

Inleiding

In het Collegeprogramma 2022 – 2026 Samen maken we Venray! staan de uitdagingen rondom internationale werknemers hoog op de agenda. Internationale werknemers zijn belangrijk voor onze welvaart en economie. Nu al is bijna 30% van alle werknemers in Venray een internationale werknemer, en het aantal groeit.

Met het Integraal beleid internationale werknemers stellen we niets bijzonders voor: we doen gewoon zoals het hoort! We doen wat nodig is voor fatsoenlijke huisvesting en begeleiding van internationale werknemers. Dat doen we omdat dit belangrijk is: voor de internationale werknemers zelf, voor de economie, voor omwonenden. We doen het om invulling te geven aan wetgeving en aan regionale afspraken. En we doen het samen. Samen met onze inwoners, met werkgevers, uitzenders en huisvesters. En natuurlijk met de internationale werknemers zelf.

Het beleid dat we voorstellen kent zes sporen:

- Begrip en draagvlak. We informeren onze inwoners en bedrijven actief, we zijn bereikbaar en we vragen huisvesters van internationale werknemers dit ook te zijn. We zijn helder over wat we van plan zijn en wat we met vragen of klachten doen.
- Dekkende registratie. Goede registratie is noodzakelijk, maar vaak nog onvoldoende. We maken een inhaalslag zodat we in het vervolg gericht kunnen sturen op te realiseren huisvesting, gericht beleid kunnen maken, beter kunnen ingrijpen bij overbewoning en overlast, en ook meer grip krijgen op verblijfsbelasting.
- Goede en voldoende huisvesting. Bouwen, bouwen, bouwen! Tot 2027 willen we 1500 extra huisvestingsplekken mogelijk maken, om aan de bestaande vraag en de toekomstige groei te kunnen voldoen. Om ongewenste woonsituaties (uitbuiting, overbewoning, overlast voor omgeving) te voorkomen, is het nodig snel meer locaties te realiseren. Ook het aanpakken van ongewenste bestaande situaties staat hoog op de agenda – te intensiveren zodra we ook voldoende goede, nieuwe plekken hebben. Als we intensief handhaven zonder dat voldoende goede huisvesting beschikbaar is, bereiken we immers alleen dat mensen van de ene slechte situatie noodgedwongen naar een andere slechte situatie verhuizen. We willen de huisvestingsproblemen niet verplaatsen, maar oplossen.
- Sociaal en maatschappelijk verbonden. Samen met werkgevers, onderwijs, politie, gezondheidspartijen en anderen zetten we ons in om het ontwikkelperspectief van internationale werknemers te vergroten. We werken aan goede informatievoorziening en aan het maken van (regionale) afspraken met huisvesters en werkgevers over goede huisvesting, integratie en goed werkgeverschap.
- Veilig en ordentelijk. In het kader van de Wet goed verhuurderschap voeren we een meldpunt in handhaven we bij ongewenste huisvestingssituaties. Met de regio onderzoeken we de mogelijkheden van een Verhuurvergunning Arbeidsmigranten. Daarnaast handhaven we bij ongezonde, onveilige en (in samenwerking met de veiligheidspartners) criminele situaties zoals arbeidsuitbuiting of mensenhandel.
- Uitvoerbaar. We voeren geen nieuw beleid in zonder voldoende uitvoeringscapaciteit. Die is gebaseerd op een uitvoeringsagenda, die we jaarlijks actualiseren.

Per spoor is ook uitgewerkt welke onderdelen we in regionaal verband oppakken en hoe we invulling geven aan de regionale bestuursopdracht internationale werknemers.

Voor een goede afstemming met regionale en lokale partners en een goede interne samenwerking, werken we programmatisch.

Beoogd resultaat

- 1) Kennis, begrip en draagvlak voor het gemeentelijk beleid onder de inwoners en bedrijven in Venray.
- 2) Goede en dekkende registratie van internationale werknemers.
- 3) Voldoende en fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers. Dit leidt zowel tot een gezonde en veilige woon- en leefomgeving voor de internationale werknemers als tot het tegengaan van woonoverlast op locaties die niet voor deze huisvesting geschikt of bedoeld zijn.
- 4) Voorwaarden scheppen voor sociale en maatschappelijke verbondenheid van internationale werknemers.
- 5) Een veilige leef- en werkomgeving waarin geen ruimte is voor uitbuiting of mensenhandel
- 6) Een benaderbare en proactieve gemeente met een uitvoerbaar beleid en voldoende uitvoeringscapaciteit.

Argumenten

1.1 Met het vaststellen van het beleid wordt invulling gegeven aan het collegeprogramma Samen maken we Venray!, aan het regionaal bestuursakkoord en aan de aanbevelingen van de commissie-Roemer.

1.2 Vaststelling van beleidskaders is een bevoegdheid van de raad.

1.3 Prioriteit voor "bouwen" is noodzakelijk om de balans tussen aantal hier werkzame en hier woonachtige internationale werknemers te verbeteren en de achterstandspositie van Venray in de regio in te lopen.

In de meeste gemeenten in de regio is het aantal werkzame en in de gemeente woonachtige internationale werknemers beter in balans. In Venlo blijft het aantal huisvestingsplekken iets achter bij het aantal werknemers, maar Venlo is sinds twee jaar bezig met een inhaalslag. Het tekort aan huisvestingsplekken in Venray is nog groter dan in Venlo: er zijn hier ruim 8000 internationale werknemers. Hoeveel er precies wonen is onbekend maar volgens schatting is dit ongeveer 2500. Voor de komende jaren wordt een verdere groei van het aantal internationale werknemers verwacht.

1.4 Door ons te richten op enkele grote locaties wordt voorkomen dat huisvesting van internationale werknemers die zich niet blijvend vestigen "overal" plaatsvindt.

Het beleid biedt de mogelijkheid om te komen tot locaties die tot 750 mensen kunnen huisvesten, mits deze goed in de omgeving passen, voldoende parkeer-, recreatie-, zorg- en kleine winkelvoorzieningen op eigen terrein realiseren, goed ontsloten zijn, aan de randen van bedrijventerreinen liggen en aan de overige kwaliteitseisen voldoen, en na een goed participatieproces met de omgeving. Die 750 zijn een bovengrens en geen doel op zich. Het

voordeel van een paar grotere locaties is dat er veel minder verspreid liggende locaties nodig zijn, en dat de druk op woonwijken en op de reguliere woningmarkt hier flink door vermindert.

1.5 Prioriteit voor "bouwen" is noodzakelijk om te voorkomen dat bij handhaving van ongewenste situaties de huurders noodgedwongen opnieuw naar slechte en ongewenste locaties verhuizen.

Om woonoverlast op of rond recreatieparken of rond woningen die niet voor intensieve verkamering bedoeld zijn te voorkomen handhaven we het omgevingsplan en de normen van de Wet Goed Verhuurderschap. Zodra voldoende nieuwe locaties beschikbaar zijn kunnen we toezicht en eventuele handhaving intensiveren. Dat is nog niet mogelijk zolang er onvoldoende geschikte locaties beschikbaar zijn omdat dan het gevaar groot is dat de huurders noodgedwongen op andere slechte, of zelfs nog slechtere plekken terecht komen.

1.6 Een goede registratie is noodzakelijk voor ons beleid, voor goed toezicht én in het belang van internationale werknemers zelf.

Met een goede registratie zijn alle internationale werknemers bereikbaar, wordt de basis voor verblijfsbelasting versterkt, hebben de werknemers indien nodig toegang tot sociale voorzieningen, zijn gerichte controles op goede huisvesting mogelijk en weten we beter hoeveel mensen hier daadwerkelijk verblijven, zodat we daar ook de huisvestingsbehoefte op kunnen afstemmen.

1.7 Kwaliteitsnormen voor huisvesting dragen bij aan fatsoenlijke huisvesting en aan het voorkomen van (woon-)uitbuiting.

Met dit beleid wordt het mogelijk om huisvesting bij (agrarische) bedrijven te realiseren, zolang deze aan de genoemde eisen voldoen. Een belangrijke eis is dat de huisvesting voldoet aan de SNF-normering als minimum-grens. Nog liever zien we de wat strengere "Roemer-norm" toegepast, waarin onder meer elke internationale werknemer (of elk stelletje) een eigen, afsluitbare kamer heeft. Veel huisvesters passen deze strengere normen al toe, en waar mogelijk zoeken we ook de samenwerking met huisvesters die dit doen – zeker bij grootschalige locaties.

1.8 Huisvestingkaders geven initiatiefnemers duidelijkheid over de mogelijkheden voor het realiseren van huisvestingslocaties.

In het beleid is (onder spoor 3 op pagina 10-11) een afwegingskader huisvesting internationale werknemers opgenomen. Naast 8 voorwaarden die voor alle locaties gelden, zijn nog specifieke voorwaarden opgenomen m.b.t. huisvesting in woningen, in bedrijfswoningen, bij (agrarische) bedrijven (zowel vast als tijdens piekmomenten), op of nabij bedrijventerreinen, op grootschalige locaties (tot 750 plekken) en in vrijkomende agrarische locaties (tot 400 plekken). Huisvesting op recreatieparken is niet toegestaan (met uitzondering van bestaande vergunningen en afspraken).

1.9 Blijvend goede informatievoorziening draagt bij aan het welzijn en ontwikkelperspectief van de internationale werknemer en aan draagvlak van de omgeving

Door internationale werknemers goed te informeren over rechten en plichten, de werkwijze van overheden, mogelijkheden voor zorg, integratie en onderwijs zijn ze beter in staat goed in te burgeren en worden ze minder kwetsbaar voor uitbuiting. Het beleid borgt het actueel houden van de MyInfoApp (met daarin in 12 talen veel nuttige lokale, regionale en nationale informatie) en zet in op verdere regionale samenwerking bij de integratie.

Tegelijkertijd worden via een permanente campagne inwoners en bedrijven in Venray geïnformeerd over de woon-, werk- en leefsituatie van internationale werknemers, het gemeentelijk beleid en de uitvoeringsagenda en over nieuwe huisvestingsprojecten indien dat aan de orde is.

1.10 Het beleid legt de basis voor afspraken met huisvesters en bedrijven over hun inzet en betrokkenheid.

In regionaal verband willen we afspraken met bedrijven en huisvesters vastleggen over goede huisvesting, inburgering, (taal)lessen, redelijke woon-werkafstanden en andere relevante zaken. Daarbij zetten we in op de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven in combinatie met een heldere en transparante regelgeving en stabiele gemeentelijke inzet.

1.11 Met de intrede van de Wet goed verhuurderschap (Wgv) per 1 juli 2023 wordt de huisvestingssituatie van internationale werknemers verbeterd. Met een Verhuurvergunning Arbeidsmigranten kunnen we meer sturing geven aan woonkwaliteit en -woonoverlast.

We beginnen met de wettelijk verplichte acties uit de Wgv: per 1 januari 2024 voeren we een meldpunt goed verhuurderschap in en zorgen we voor toezicht en handhaving van de algemene normen uit de wet. Vervolgens onderzoeken we in (regionaal verband) de mogelijkheden om de Verhuurvergunning Arbeidsmigranten in te voeren.

1.12 Het is belangrijk om misstanden in regionaal verband aan te pakken.

In de aanpak van (arbeids)uitbuiting, mensenhandel, ondermijning en de zorg voor maatschappelijke opvang van (ex-)arbeidsmigranten werken we samen met de veiligheidspartners in regionaal verband. Het gaat vaak om complexe situaties, waarbij de inzet van de professionele partners (als Arbeidsinspectie, politie en openbaar ministerie) noodzakelijk is om tot goede resultaten te komen.

1.13 Zonder voldoende capaciteit is een goede uitvoering van het beleid niet mogelijk.

Er zijn aanvullende middelen nodig om voldoende uitvoeringscapaciteit mogelijk te maken.

2.1 Om onduidelijkheid en mogelijke strijdigheid tussen regels te voorkomen is het nodig oud beleid in te trekken op het moment dat het nieuwe beleid van kracht wordt.

Momenteel is de Notitie van uitgangspunten voor goede huisvesting arbeidsmigranten 2018 vigerend. Deze is door de Raad vastgesteld, en kan dus ook weer door de Raad worden ingetrokken. De notitie uit 2018 blijft van kracht tot het moment dat de Raad het nieuwe integraal beleid "gewoon zoals het hoort" vaststelt.

3.1 Niet alles kan tegelijk.

In de uitvoeringsagenda zijn de vervolgstappen opgenomen die noodzakelijk zijn om het beleid te realiseren, inclusief bijbehorende fasering. Daarbij is ook een inschatting van de benodigde extra capaciteit gemaakt. Met de uitvoeringsagenda stuurt het college de realisatie van het beleid aan. De uitvoeringsagenda wordt vanaf 2025 jaarlijks in het voorjaar geactualiseerd.

4.1 Voor de realisatie van dit beleid zijn extra middelen nodig.

In de financiële paragraaf hieronder wordt dit nader toegelicht.

Kanttekeningen of risico's*1.1 Grootschalige huisvestingslocaties kunnen op veel lokale weerstand stuiten.*

Om deze reden is in het beleid, los van de intakeverzoeken die uit de markt komen, expliciet een actievere rol voor de gemeente opgenomen bij het zoeken naar geschikte locaties en het vroegtijdig betrekken van omwonenden daarbij. Daarbij staat niet de opgave om tot goede en voldoende huisvesting te komen open voor participatie, maar wel de wijze van invulling, (sociaal) beheer, afspraken met de verhuurder, ruimtelijke inpassing etc. Het blijft een feit dat bij grote maatschappelijke opgaven er altijd een afweging tussen publieke en private belangen moet worden gemaakt, maar met een actievere rol, goede participatie en heldere uitleg over de plannen zelf en over alternatieven die mogelijk tot nog grotere bezwaren leiden, willen we hier toch op inzetten. Ook de permanente campagne kan bijdragen aan vergroten van het draagvlak.

1.2 Het is moeilijk om geschikte locaties te vinden

Daarom benoemen we een ambtelijk "aanjager" die samen met markt- en publieke partijen op zoek gaat naar potentiële locaties, en die ook aanspreekpunt is voor ondernemers met plannen om bijvoorbeeld oude bedrijfslocaties te transformeren. Met de vaststelling van het Integraal Beleid liggen er ook kaders vast voor de ontwikkeling van dergelijke locaties zodat als zich initiatiefnemers melden er snel kan worden geschakeld. De aanjager heeft niet alleen een externe rol, maar kan ook intern binnen de gemeentelijke organisaties medewerkers van verschillende teams of disciplines aanspreken en eventuele belemmeringen helpen doorbreken.

1.3 De LLTB pleit voor soepelere normen voor huisvesting op piekmomenten

Met het beleid stellen we vast minimaal de SNF-norm te hanteren. AKF is gericht op bedrijven in de agrarische sector die hun werknemers zelf in dienst hebben. De AKF-norm is iets soepeler en het maakt het mogelijk internationale werknemers in caravans te huisvesten. De gemeente Venray zet al langer in op het NIET hanteren van de AKF-norm, omdat deze niet voldoet aan de minimale normen van privacy en hygiëne. We kiezen er niet voor deze lijn nu te versoepelen. Ook het feit dat AKF en SNF verwachten te gaan fuseren, verandert deze keuze niet.

1.4 Van internationale werknemers die zich in het RNI-register inschrijven is nog steeds onbekend waar deze verblijven.

Internationale werknemers die korter dan 4 maanden in Nederland blijven, kunnen zich inschrijven in het Register Niet-Ingezetenen en dan een BSN-nummer krijgen – en kunnen dus hier werken. In het RNI wordt alleen de woon- en verblijfplaats in het land van herkomst genoteerd. In regionaal verband zetten we ons in om via de VNG te pleiten voor het wel opnemen van een Nederlandse woon- en verblijfplaats in het RNI. Daarnaast worden werknemers die zich in Venlo bij het regionale RNI-loket inschrijven goed geïnformeerd, onder andere door hen bekend te maken met de MyInfoApp.

1.5 Specifieke toetsingskaders, bijvoorbeeld met betrekking tot geur- en externe milieunormen, zijn nog niet in het beleid opgenomen.

Het beleid stelt algemene kaders, maar biedt ook maatwerk per locatie mogelijk. Het is nog steeds wenselijk om binnen dit maatwerk ook een aantal (milieu)normen scherp te formuleren. Dat biedt initiatiefnemers vooraf duidelijkheid en maakt het proces van vergunningverlening eenvoudiger.

Omdat het beleid de kaders bepaalt, is het niet nodig de nadere beleidsregels in het beleid zelf op te nemen. Deze toetsingskaders zijn in wording en worden separaat ter besluitvorming aan het college aangeboden in november of december 2023. Zij kunnen dan bij instemming van de raad met het beleid gelijktijdig daarmee van kracht worden.

3.1 Naast voldoende budget en formatie is het ook nodig tijdig voldoende gekwalificeerd personeel te vinden.

Bij het realiseren van de uitvoeringsagenda zijn verschillende disciplines betrokken. Het is belangrijk zowel de bestaande formatie, kennis en ervaring op peil te houden als om vacatures tijdig te vervullen. Als dit niet voldoende lukt bestaat het risico van budgetoverschrijding (door meer inhuur) of vertraging (door het niet tijdig kunnen vinden van de juiste mensen). Dit proberen we te ondervangen door in elk geval na de jaarlijkse voorjaarsrapportage over dit beleid in de kadernota en/of bestuursrapportages te melden of bijsturing nodig is, dan wel hoe we onderdelen die vertragen denken op te vangen. Daarnaast zorgt de coördinator voor permanente monitoring van de inzet en voortgang en tijdige rapportage van knelpunten.

4.1 In de voorgestelde extra dekking is nog geen rekening gehouden met eventuele benodigde extra inzet ten behoeve van de Wet goed verhuurderschap en met de effecten van de prioriteitstelling op handhaving in het algemeen.

Voor de Wet goed verhuurderschap geldt dat hiervoor een apart traject loopt. Indien daaruit volgt dat extra capaciteit nodig is boven hetgeen nu al wel in dit voorstel is genoemd, volgt daarvoor een apart voorstel. In de nu voorgestelde Uitvoeringsagenda is benoemd welke stappen er de komende jaren nodig zijn op het gebied van toezicht en handhaving. Met betrekking tot de handhaving wordt de inschatting over wat hiervoor aan kennis en capaciteit nodig is, of dat past binnen de huidige formatie, en hoe dat wordt meegewogen in een integrale prioriteitstelling op het gebied van handhaving, uitgewerkt in een Nalevingsbeleid dat binnenkort separaat aan college en raad wordt aangeboden.

Communicatie

Het concept-beleid wordt (bondig) gepresenteerd en besproken tijdens het Sprekersplein in november. Via een persgesprek (volgend op het B&W-besluit) en bijgaand persbericht informeren we inwoners en bedrijven over dit voorgenomen beleid. Daarnaast worden in oktober, november en december verschillende achtergrondartikelen over internationale werknemers in Venray in de Peel en Maas gepubliceerd.

Om de bekendheid van de problematiek bij inwoners en bedrijven te vergroten en het draagvlak voor de gemeentelijke aanpak te vergroten communiceren we regelmatig en pro-actief via onze reguliere communicatiekanalen. Ook de onlangs gelanceerde MyInfoApp speelt daarbij een belangrijke rol.

Financiële gevolgen

1. Reguliere werkzaamheden

De benodigde formatie voor de werkzaamheden is grotendeels beschikbaar bij de afdelingen ruimtelijke ordening (wonen, projecten), VTH, Dienstverlening, Economie en Veiligheid. De benodigde middelen voor een deel van de werkzaamheden, namelijk 40.000 euro per jaar bij afdeling RO/Wonen worden gefinancierd uit al bestaande dekking.

2. Aanvraag extra formatie

Naast bovenstaande is voor de realisatie van het voorgestelde beleid vanaf 2024 zowel structurele als incidentele *extra* formatie nodig. In totaal gaat het om de volgende aantallen fte (voor nadere toelichting zie hoofdstuk 4 van de Uitvoeringsagenda):

	2024	2025	2026	2027
Incidentele formatie in fte	2,7	2,7	0,5	0,5
Structurele formatie in fte	0,8	0,8	0,8	0,8

Naast de gevraagde extra formatie is in de jaren dat daadwerkelijk grootschalige huisvestingsprojecten in ontwikkeling komen jaarlijks 0,4 fte incidenteel nodig voor de begeleiding van de ontwikkeling van die projecten (RO/projecten). Deze formatie is niet in bovenstaand overzicht opgenomen omdat hiervoor geen extra budget wordt gevraagd. De kosten worden via te sluiten anterieure overeenkomsten gedekt en door initiatiefnemers betaald.

3. Overige benodigde middelen

Ten behoeve van advies- en organisatiekosten voor de aanjaagfunctie is structureel 25.000 euro nodig voor gerichte, specifieke kennis en voor informatie- en overlegbijeenkomsten. Ten behoeve van regelmatige en proactieve communicatie-activiteiten is de eerste twee jaar incidenteel 25.000 euro nodig. De bedragen worden geïndexeerd.

Bovenstaande leidt tot het volgende overzicht van benodigde middelen:

	2024	2025	2026	2027
Incidentele lasten				
<i>Personeel</i>	281.000	291.000	56.000	58.000
<i>Advies- en organisatiekosten</i>	26.000	26.000		
Structurele lasten				
<i>Personeel</i>	83.000	86.000	89.000	92.000
<i>Communicatiekosten</i>	26.000	26.000	27.000	27.000
Totaal	416.000	430.000	172.000	177.000

De kosten zijn in 2023 berekend en als volgt geïndexeerd: personeelslasten zijn in 2024 met 3,9%, en alle volgende jaren met 3,6% verhoogd. Overige lasten zijn in 2024 met 3,9% en alle volgende jaren met 1,6 % verhoogd. Alle bedragen zijn afgerond op 1.000. De kosten voor een formatieplaats betreffen de gemiddelde personeelslasten plus overheadkosten.

Vervolgtraject besluitvorming

Na instemming door het college wordt het beleid incl. het voorstel aangaande de financiële impact ter besluitvorming aangeboden aan de gemeenteraad.

Er volgt in november of december nog een collegevoorstel over de nadere beleidsregels.

De realisatie van dit beleid leidt tot huisvestingsvoorstellen. Zeker voor grotere locaties is dan waarschijnlijk een omgevingsplanwijziging nodig. Dat is een bevoegdheid van de raad. Het verlenen van een omgevingsvergunning is een bevoegdheid van het college. Bij omgevingsvergunningen die meer dan 250 huisvestingsplekken omvatten zal het college dit echter ook ter besluitvorming aan de raad voorleggen.

Evaluatie

In het beleid is voorzien dat de voortgang jaarlijks in het voorjaar aan het college wordt gerapporteerd zodat indien nodig voorstellen over op- of afschalen in de kadernota kunnen worden verwerkt. Ook is in 2025 een tussentijdse evaluatie voorzien om te bepalen welke inzet vanaf 2027 wenselijk is.

Bijlagen

- 1. Gewoon zoals het hoort; integraal beleidskader internationale werknemers 2024-2030
- 2. Uitvoeringsagenda
- 3. Raadsvoorstel
- 4. Raadsbesluit

Naslagwerk

- 5. Achtergronddocument (aanleiding-bestaande situatie-opgaven)

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 B&W

Inhoud

Samenvatting	
1. Inleiding	1.
2. Integraal beleid: zes sporen	3.
3. Uitwerking per spoor	
Spoor 1: Begrip en draagvlak	4.
Spoor 2: Dekkende registratie	5.
Spoor 3: Goede en voldoende huisvesting	7.
Spoor 4: Sociaal en maatschappelijk verbonden	12.
Spoor 5: Veilig en ordentelijk	14.
Spoor 6: Uitvoerbaar	17.
4. Regionale aanpak	18.
Bijlage: 1. Toelichting op huisvestingskader	20.

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.

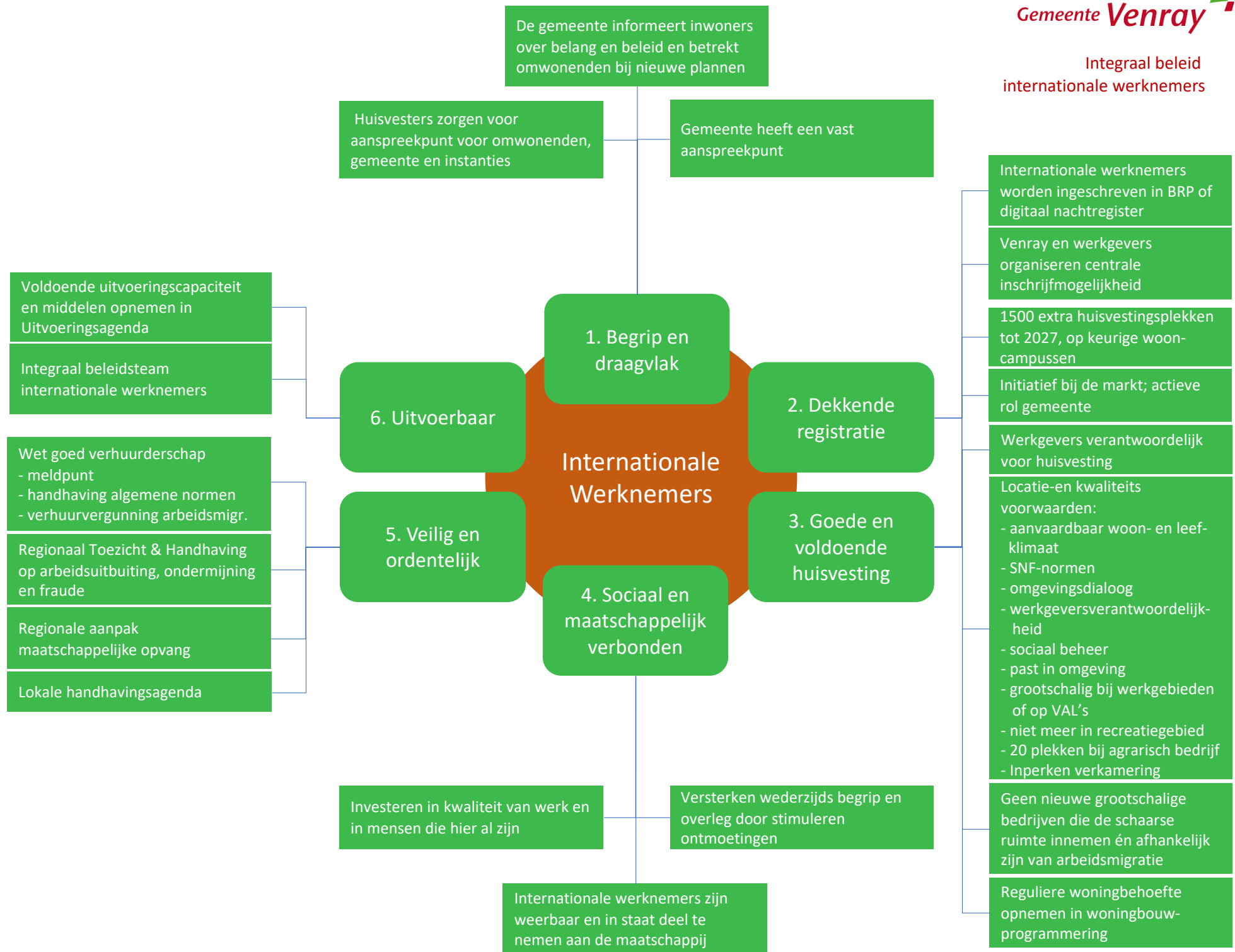
Ondertussen past de gemeente Venray het bestaande handhavingsbeleid toe (handhaven van onveilige en ongezonde situaties, handhaven op melding) en werken we in regionaal verband aan de aanpak van ondermijning, fraude, mensenhandel, arbeidsuitbuiting en de aanpak voor maatschappelijke opvang van dakloze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



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 waterbedeffecten 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 nodig¹.
- 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

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).

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.

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 informierend 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 omgevingsdialog 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.

1. Begrip en draagvlak

De gemeente informeert inwoners over belang en beleid en betreft omwonenden bij nieuwe plannen

Gemeente heeft een vast aanspreekpunt

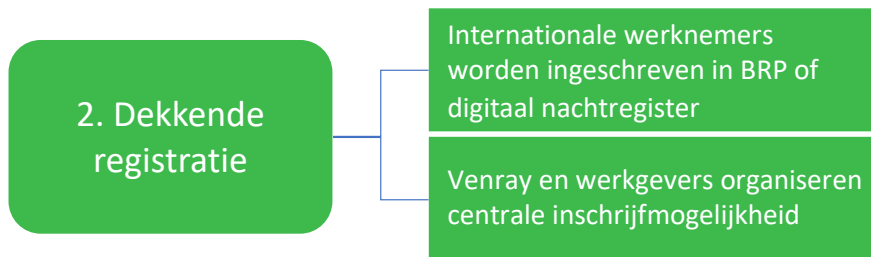
Huisvesters zorgen voor aanspreekpunt voor omwonenden, gemeente en instanties

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-ingezetene 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 verblijfgegevens 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 waterbedeffer, 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.

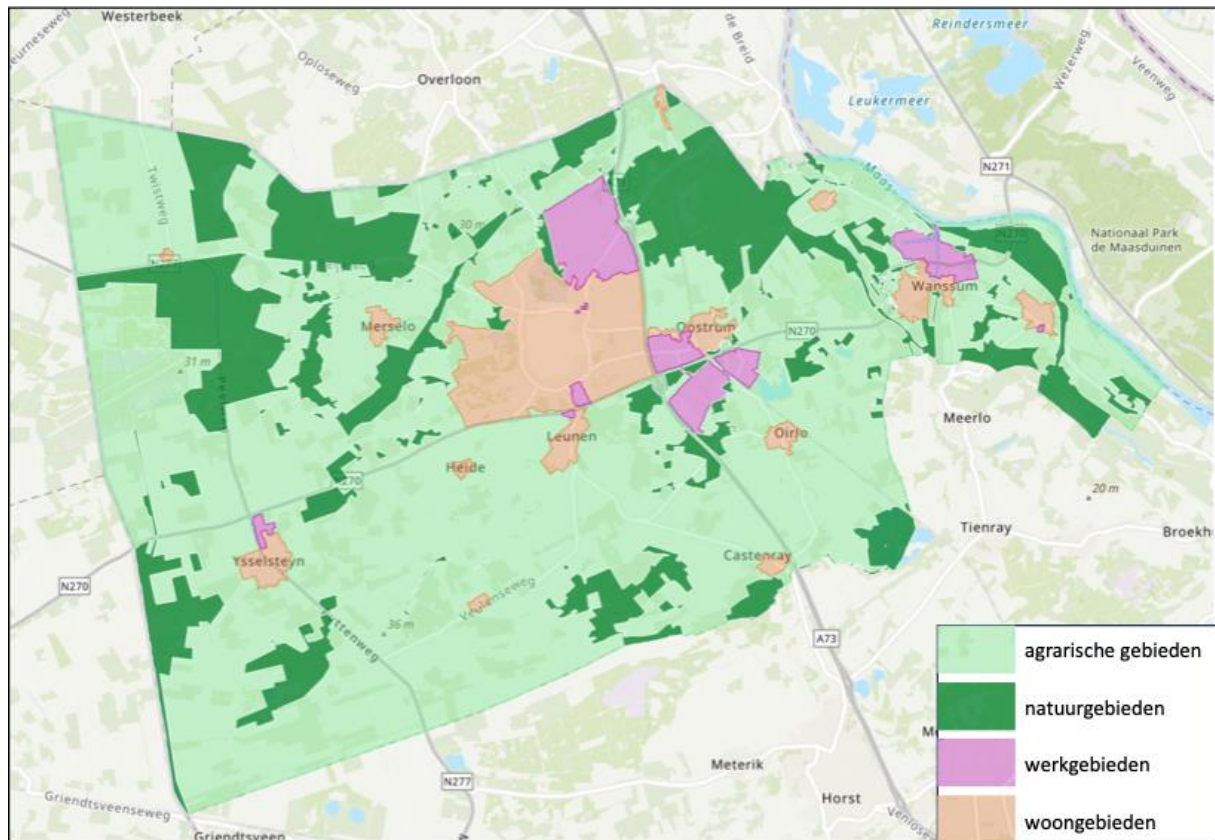
Om initiatiefnemers voldoende zekerheid voor een haalbare exploitatie te bieden, zoekt de gemeente in principe naar locaties die blijvend beschikbaar zijn. En waar dat niet haalbaar is, naar locaties die minstens 15 jaar gebruikt kunnen worden.

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.



Kaart: gebiedsindeling gemeente Venray

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 woongebieden². 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.

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.

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.

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.

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 winkelveorziening 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 winkelveorziening als de locatie meer dan twee kilometer van een winkel ligt);
- 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 m³ 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 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.

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.

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

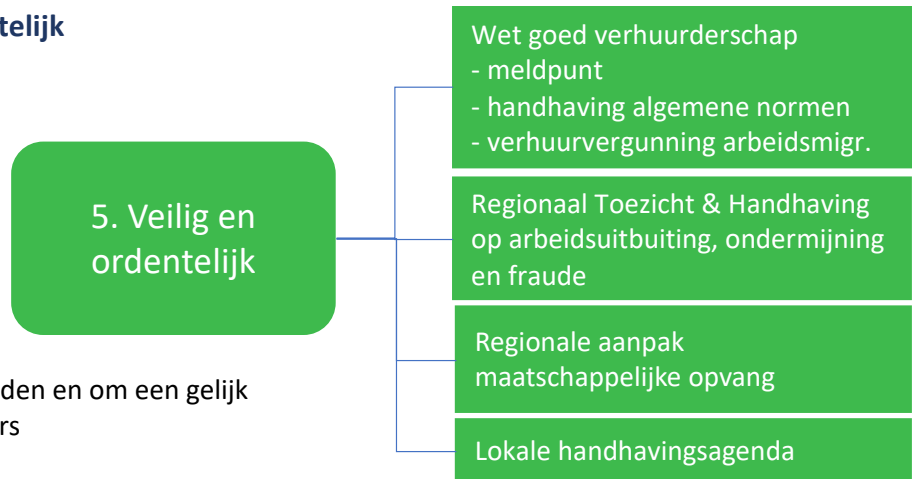
Handhaving van aspecten van bouw- en woningtoezicht en veiligheid organiseren we lokaal, de aanpak van zaken als slecht werkgeverschap, uitbuiting en illegaliteit pakken we in regionaal verband op via de samenwerking in het RIEC (Regionaal informatie- en expertisecentrum).

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

14.



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

of open de app via deze QR-code:



Regionale samenwerking bij toezicht en handhaving

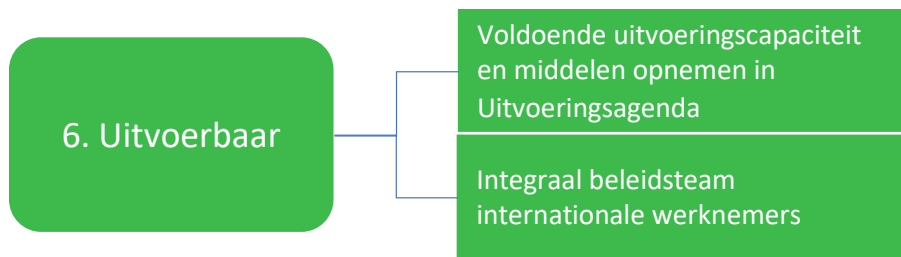
Op provinciale schaal werkt de gemeente Venray samen met andere gemeenten, de provincie, het openbaar ministerie, de politie/AVIM³, douane, belastingdienst, FIOD, arbeidsinspectie, marechaussee, IND, UWV en de voedsel- en warenautoriteit onder het RIEC-convenant. Met die partners worden misstanden op 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.

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 handhavingsagenda internationale werknemers worden capaciteit, prioriteiten en fasering van gerichte inzet bepaald, zowel voor de vergunningsgebonden als voor de niet-vergunningsgebonden handhaving.

³ Afdeling Vreemdelingenpolitie, Identificatie en Mensenhandel

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

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 omgevingsdialoog 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.

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

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 m² per persoon
- Wonen: tenminste 12 m² per persoon
- Minimaal 3½ m² 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 afwijkingsvergunning (waaronder: voldoende parkeergelegenheid op eigen terrein), bouwbesluit en wettelijke eisen brandveiligheid.

De Commissie Roemer (Geen tweederangsburgers, 2020) adviseert aanvullend op SNF dat er minimaal 15m² 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".

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)woningen⁴. 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).

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

⁴ Bron: WoON!-onderzoek 2021, o.a. uitgewerkt in “Zo willen Nederlanders werkelijk wonen” (Keers en de Zeeuw, 2022); Woonbehoefteonderzoek Venray, STEC 2021.

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 alsmeer 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

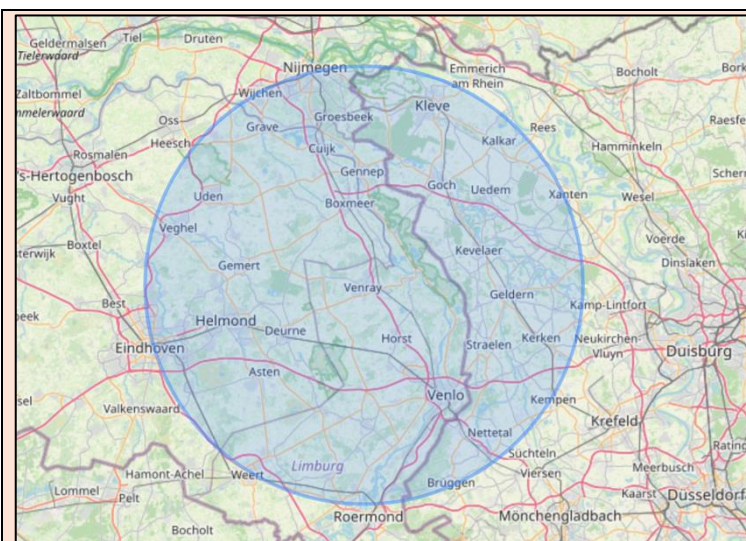
Bedrijventerreinen zijn zodanig ingedeeld, dat de zwaarste categorieën bedrijven in het midden, en de lichtere meer naar de rand liggen. Aan de rand van bedrijventerreinen is huisvesting (onder voorwaarden) mogelijk.

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.

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.



35-km zone rond Venray

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-km-grens 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.

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 werknemers⁵. 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. Er is geen maximum bepaald: dit 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. Uitgaande van de gemiddelde oppervlakte van een Venrays landbouwbedrijf, zou dan huisvesting van ca. 400 personen mogelijk zijn (bron gemiddelde oppervlakte Venrays landbouwbedrijf: Has Hogeschool 2015, feitenrapport veehouderij in de gemeente Venray 2015).

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.

⁵ 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.

Uitvoeringsagenda

behorende bij

Gewoon zoals het hoort!

Integraal beleid internationale werknemers Venray

Inhoud:

- | | |
|---|----|
| 1. Inleiding | 1. |
| 2. Activiteiten en planning | |
| 1. Spoor 1 Begrip en draagvlak | 1. |
| 2. Spoor 2 Dekkende registratie | 2. |
| 3. Spoor 3 Goede en voldoende huisvesting | 3. |
| 4. Spoor 4 Sociaal en maatschappelijk verbonden | 4. |
| 5. Spoor 5 Veilig en ordentelijk | 5. |
| 6. Spoor 6 Uitvoerbaar | 7. |
| 3. Organisatie | 8. |
| 4. Benodigd aanvullend budget en formatie | 9. |

1. Inleiding

Deze uitvoeringsagenda hoort bij het Integraal beleid internationale werknemers Venray 2024-2030, "Gewoon, zoals het hoort". Voor een duiding van de hier genoemde activiteiten verwijzen we naar dat beleid.

In de navolgende agenda treft u achtereenvolgens:

1. De activiteiten en planning voor elk van de 6 in het beleid geformuleerde sporen;
2. De opzet van de programma-organisatie waarmee deze uitvoeringsagenda wordt gerealiseerd;
3. Een inschatting van de benodigde extra formatie en het budget om deze uitvoeringsagenda te realiseren.

Deze uitvoeringsagenda is geen statisch document. Na vaststelling van het beleid wordt op basis van het beleid en deze Uitvoeringsagenda een programmaplan Internationale Werknemers opgesteld. Elk voorjaar wordt daarover een voortgangsrapportage aan het college van B&W aangeboden, op basis waarvan indien nodig voorstellen voor de kadernota aan de raad worden gedaan. Elk najaar wordt in november op basis van een managementrapportage over het programmaplan bezien of aanpassing van de agenda nodig is. En bij onvoorziene veranderingen kan het college deze agenda ook tussentijds actualiseren.

2. Activiteiten en planning

Spoor 1: Begrip en draagvlak

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>
Opstellen communicatieplan (voor alle doelgroepen en voor intern-gemeentelijke organisatie)	gemeente	-					
4x/jaar berichten over int. werknemers in Venray (belang, beleid, acties, ontwikkelingen, verhalen)	gemeente	Wijk/dorpsraden, huisvesters; omwonenden; bedrijven; internationale werknemers					
Vast aanspreekpunt bij gemeente incl. uitzetten en opvolgen acties	gemeente	Diverse teams					
Lokale overlegtafel internationale werknemers; bespreken en toetsen ontwikkelingen, knelpunten en activiteiten. ¹⁾	gemeente	internationale werknemers; wijk/dorpsraden; ondernemersvereniging; huisvesters; uitzend-/ detachingsbureaus; agenda-afhankelijk overige partners					





















¹ Nagaan of dit kan aansluiten bij de bestaande lokale woontafel, of dat het een aparte overlegtafel wordt.

Spoor 2: Dekkende registratie

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>
Reeds hier verblijvende internationale werknemers die nog niet zijn ingeschreven alsnog registreren in BRP of nachtregister (incl. alle bijbehorende werkzaamheden/ onderzoeken)	gemeente	Huisvesters, uitzendbureaus, werkgevers					
Idem, voor nieuwe internationale werknemers/ verwachte groei	gemeente	Huisvesters, uitzendbureaus, werkgevers					
Jaarlijks evalueren inschrijvingen; bijstellen planning en capaciteit indien nodig	gemeente						
Centrale inschrijfmogelijkheid organiseren (2 keer per jaar) ²⁾	gemeente	huisvesters					
Uitschrijven BRP / afspraken met huisvesters maken	gemeente	huisvesters					
Digitaal nachtregister opnemen in APV	gemeente						
Invoeren Digitaal Nachtregister, incl. brede communicatie	gemeente						
Gebruik Digitaal Nachtregister	huisvesters	gemeente					
Integraal objectenbeheer	gemeente	Politie, belastingen					
Onderzoek mogelijkheid om in/uitschrijvingsverplichting in huur- of arbeidscontract op te nemen	gemeente	Regio-gemeenten, verhuurders, uitzendbranche, werkgevers					
Pleiten voor registratie verblijfsgegevens in RNI	Rijk, centrum-gemeenten	gemeente					
Pleiten voor meetellen geregistreerde internationale werknemers in gemeentefonds	gemeente	regiogemeenten					

² Groepsgewijze inschrijving: in navolging van de gemeente Peel en Maas werkt ook Venray deze mogelijkheid uit. In principe dient iedere nieuwe inwoner die hier langer dan 4 maanden wil blijven zich zo snel mogelijk in te schrijven. Centrale inschrijving eens per kwartaal of eens per half jaar lijkt daarmee op gespannen voet te staan. De praktijk leert echter dat hiermee het aantal ingeschreven wordt vergroot. Ook is dit een goede manier om (grote) huisvesters en werkgevers actief bij het inschrijfproces te betrekken. Vanuit de gemeente Peel en Maas is een draaiboek beschikbaar. Bij de uitvoering kijkt Venray ook naar de mogelijkheid om dit met bijvoorbeeld goede digitale ondersteuning nog te verbeteren/actualiseren.

Spoor 3: Goede en voldoende huisvesting

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>
Aanjagen vaststellen potentiële grote ontwikkellocaties; betrekken omgeving daarbij.	gemeente	Initiatiefnemers/ bedrijven; wijk-/dorpsraden; internationale werknemers; inwoners					
Ruimte voor huisvestingslocatie in omgevingsplan Smakterheide-Noord onderzoeken	gemeente	Huisvesters, ondernemersvereniging; ontwikkelbedrijf					
Evaluatie aanjaag-periode en besluit wel/niet verlengen	gemeente	Initiatiefnemers/ bedrijven; wijk-/dorpsraden; internationale werknemers; inwoners					
Realiseren en begeleiden nieuwe initiatieven, incl. omgevingsdialog	initiatiefnemers	Gemeente, omwonenden. Bij grote plannen wijk-/dorpsraden					
Inzet externe adviescommissie t.b.v. huisvesting bij (agr.) ondernemers	gemeente						
Bepaling kosten externe adviescommissie ten laste van initiatiefnemers opnemen in legesverordening	gemeente						
Monitor ontwikkeling vraag en aanbod; inplannen opgaven na 2027	gemeente						
Uitwerken "nadere beleidsregels" t.b.v. duidelijkheid vergunningproces ³⁾	gemeente						
Facet-bepalingen in Omgevingsplan uitwerken (definities wonen, huishouden) incl. planschadetoets	gemeente						
Opnemen en motiveren bepalingen afstandscriterium in omgevingsplan(nen)	gemeente						
Actualiseren woningbehoefte internationale werknemers t.b.v. woningbouwprogrammering (huur en koop)	gemeente	WonenLimburg; overige woon-partners					
Doorrekenen prognoses aantal internationale werknemers in reguliere woningbehoefte en onderzoek naar aard van de vraag (koop/huur, prijs)	gemeente	Woon-partners (huur en koop)					
Actief informeren internationale werknemers m.b.t. inschrijfmogelijkheden huurwoning en werkwijze koopwoningmarkt (oa MyInfoApp)	gemeente	Regiogemeenten, huisvesters, uitzenders, werkgevers, intern. werknemers(organ.)					
Huisvestingsbehoefte internationale werknemers meenemen in aanpak Flexwonen	gemeente	Inwoners, huisvesters, WonenLimburg, internationale werknemers					
Onderzoek nut en noodzaak huisvestingseffectrapportage voor bedrijven	gemeente	Regiogemeenten, ondernemersvereniging(en), huisvesters					
Nagaan haalbaarheid "Geen verkoop grote kavels t.b.v. logistiek, distributie of vleesverwerkende industrie"	gemeente	Regionale ruimtelijk-economische partners					
Afspraken regionale bedrijventerreinen (aard, omvang) i.r.t. toekomst arbeidsmigratie	Gemeenten Noord-Limburg	Werkgeversorganisaties, VNG					

³⁾ Ter verduidelijking voor initiatiefnemers en ter vereenvoudiging van de toetsingsprocedure worden de in het beleid opgenomen huisvestingscriteria uitgewerkt in nadere beleidsregels (o.a. m.b.t. toepassing milieucriteria). Deze zijn geheel in lijn met de in het beleid vastgelegde kaders. De nadere beleidsregels worden door het college van B&W vastgesteld en ter kennisname van de raad gebracht.

Spoor 4: Sociaal en maatschappelijk verbonden

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>	
lokaal								
Agenderen overleg / bespreken knelpunten of lokale gerichte activiteiten met dorps/wijkraden die daar interesse in hebben	gemeente	Dorps/wijkraden, huisvesters, internationale werknemers, vertegenwoordigende organisaties. Afhankelijk van agenda: overige partijen bepalen		■	■	■	■	
Via beschikbare kanalen en via spreekuur Cafe Integrajia internationale werknemers informeren over en waar nodig toeleiden naar reguliere maatschappelijke en welzijns-activiteiten en (sport)verenigingen	gemeente	Cafe Integrajia; stichting Arka	■					
regionaal								
Regionaal informatiepunt (Meterik) ⁴⁾	Gemeenten Noord-Limburg		■					
Vullen en actueel houden MyInfoApp (regionaal en lokaal) ⁴⁾	Gemeenten Noord-Limburg	Partijen die informatie voor de app leveren	■	■	■	■	■	
MyInfoApp blijvend onder aandacht brengen	Gemeenten Noord-Limburg	Huisvesters, uitzendbureaus, werkgevers, vertegenwoordigende organisaties	■					
Afspraken goed werkgeverschap maken en uitvoeren (o.a. over taallessen, 10.000-talenplan, ontwikkelperspectieven werknemers, in- en uitschrijving BRP, informeren over cultuur, rechten en plichten, verantwoordelijkheid huisvesting, huisvesting in straal van 35 km van werk)	Gemeenten N-L Werkgevers Huisvesters Onderwijs Vakbonden	allen verantwoordelijk; initiatief/trekkersrol bij gemeenten	afspraken	realisatie div. initiatieven				
Regionaal gezondheidscentrum internationale werknemers	Gemeente Venlo	Regiogemeenten Noord-Limburg	■					

⁴⁾ Samen met regiogemeenten, onderwijsinstellingen en werkgeversorganisaties zet Venray blijvend in op het (door-) ontwikkelen van informatievoorziening over huisvesting, (sociale) rechten en plichten, taalontwikkeling en leer- en ontwikkelmogelijkheden voor internationale werknemers. Gericht op een goede integratie, professionele doorontwikkeling en op het leren van de Nederlandse taal voor internationale werknemers die hier langer dan drie jaar willen blijven. Venray zorgt aanvullend aan de regionale informatie voor het vullen en actueel houden van de app met gemeentelijke informatie die aansluit op reguliere voorzieningen, zoals deze ook zijn opgenomen op de sociale kaart. Daar hoort onder meer goede informatie over (lokale en regionale) voorzieningen op het gebied van onderwijs, gezondheidszorg, welzijn, winkels en overheid. De meertalige, digitale informatievoorziening aan internationale werknemers wordt digitaal verstrekt via de MyInfoApp. De ontwikkeling en het beheer van de app en de vulling met algemene informatie vindt in regionaal verband plaats. Lokaal is het belangrijk alert te zijn op het actueel en kloppend houden van de informatie. In het bijzonder geldt dit voor de informatie die samenhangt met registratie (zie spoor 2). Venray informeert werkgevers, verhuurders en verhuurbemiddelaars over de app en verzoekt hen de informatie hierover aan hun huurders/werknemers te geven, tegelijk met de informatievoorziening die zij in het kader van de Wgv verplicht zijn te verstrekken.

Spoor 5: Veilig en ordentelijk

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>	
Invoeren meldpunt goed verhuurderschap a) Voorbereiding b) realisatie	gemeente							
Uitwerken handhavingkaders algemene normen wet goed verhuurderschap	gemeente	(grote) huisvesters, koepelorganisaties uitzendbranche						
Huisvesters informeren huurders over rechten en plichten (gemeente schrijft allen aan om dit bekend te maken)	huisvesters	gemeente						
Toezien op en handhaven van algemene normen	gemeente							
Verkenning mogelijkheden Verhuurvergunning (zie toelichting na tabel)	gemeente	Gemeenten Noord-Limburg						
optie: Regionaal invoering Verhuurvergunning Arbeidsmigranten uitwerken	Gemeenten Noord-Limburg	(grote) Huisvesters						
Vaststellen verhuurverordening en invoeren verhuurvergunning arbeidsmigranten	gemeente							
			* eventueel een jaar op te schuiven in tijd en uitwerken na evaluatie eerste jaar Wgv					
Uitwerken en jaarlijks actualiseren Toezicht- en handavingsagenda internationale werknemers	gemeente	Regio-gemeenten. Afstemmen ter voorkoming waterbed-effect. Partners RUD, NNL en RIEC.						
Handhaven acuut onveilige of ongezonde situaties	gemeente							
Handhaven op melding	gemeente							
Handhaven op eigen waarneming a) Vergunninggebonden b) Niet-vergunninggebonden I. Woningen / panden in woongebieden II. Locaties in of nabij werkgebieden III. Locaties in agrarische gebieden	gemeente	Regio-gemeenten Noord-Limburg Partners RUD, NNL.		Nader te bepalen in toezicht- en handavingsagenda internationale werknemers; Prioriteiten integraal afstemmen via Nalevingsbeleid.				
Tijdelijk intensief/gericht handhaven	gemeente	Regio-gemeenten Noord-Limburg Partners RUD, NNL						
Handhaving op arbeidsuitbuiting, ondermijning en fraude / regionale aanpak mensenhandel.	gemeente	VT, AVIM, het Zorg- en Veiligheidshuis (Z&VH) zorgcoördinatoren mensenhandel, NLA						
Proef Flexibele Regionaal Interventieteam (FRIT) – aanpak misstanden arbeidsmigranten	gemeente	RIEC-partners						
Maatschappelijke (winter-)opvang ex-arbeidsmigranten a) Aanpak uitwerken b) Bepalen wat lokaal, wat regionaal en welke regionale afspraken maken we	Gemeenten Noord-Limburg	partners Z&VH						
Diverse acties: doorontwikkelen verbindingstafel; outreachend straathoekwerk dakloze ex-arbeidsmigranten; regionale afspraken maatschappelijke opvang	gemeente	Regiogemeenten, partners Z&VH, Barka						
Aanpak notoire overlastgevers/nadere afspraken met IND over Moelanders	gemeente	Regiogemeenten, partners Z&VH, IND						

Toelichting bij Wet goed verhuurderschap (Wgv) / verhuurvergunning arbeidsmigranten

De Wgv moet leiden tot een betere woonsituatie van arbeidsmigranten. Door het toepassen van de Wvg-regels kunnen uitwassen met te grote overbewoning beter worden aangepakt. De eerste stap die we nemen is het invoeren van een meldpunt (waar huurders zelf, en omwonenden terecht kunnen) en het handhaven van de algemene regels van de Wgv. We monitoren de effecten hiervan en beoordelen op basis van een tussentijdse evaluatie het effect op de leefbaarheid van buurten. Op basis daarvan bepalen we of we ook de verhuurvergunning arbeidsmigranten invoeren. Daartoe bereiden we in overleg met de regiogemeenten al wel de eerste stappen voor. Parallel hieraan monitoren we de effecten van de invoering van de Wgv. De uitkomsten daarvan, en de mate waarin bijvoorbeeld woonoverlast wordt teruggedrongen, betrekken we bij de nadere uitwerking van de doorwerking van het afstandscriterium in het Omgevingsplan (zie bij spoor 3). Zowel voor de Wgv als voor de toepassing van het afstandscriterium werken we nauw samen met de overige gemeenten in de regio.

Als we kiezen voor een verhuurvergunning dan kan deze van kracht worden nadat de gemeente eerst een verhuurverordening heeft vastgesteld. Met een Verhuurvergunning Arbeidsmigranten op grond van de Wgv wordt de positie van de huurders beschermd en het aantal arbeidsmigranten per woning begrensd. Dit komt de leefbaarheid voor de huurder en de woon- en leefkwaliteit van de omgeving ten goede. De Verhuurvergunning geldt voor de gehele gemeente, en bevat ook een overgangsbepaling die bepaalt dat verhuurders na vaststelling van de verordening conform de Wgv 6 maanden de tijd krijgen om de Verhuurvergunning aan te vragen en daarna maximaal 8 maanden om de huisvestingssituatie aan te passen aan de eisen van de verhuurvergunning. Woningcorporaties en verhuurbemiddelaars worden vrijgesteld van deze vergunningplicht.

De gemeente wil bij de invoering van de verhuurvergunning ook onderzoeken of het werken met geaccrediteerde verhuurdersplatforms kan bijdragen aan zowel een betere naleving van de regels, als een lagere administratieve druk voor zowel bedrijven als de gemeente.

Voor de invoering van de Wet goed verhuurderschap loopt een apart traject. De formatieve en budgettaire effecten van de Wgv zijn daarom niet in deze uitvoeringsagenda verwerkt.

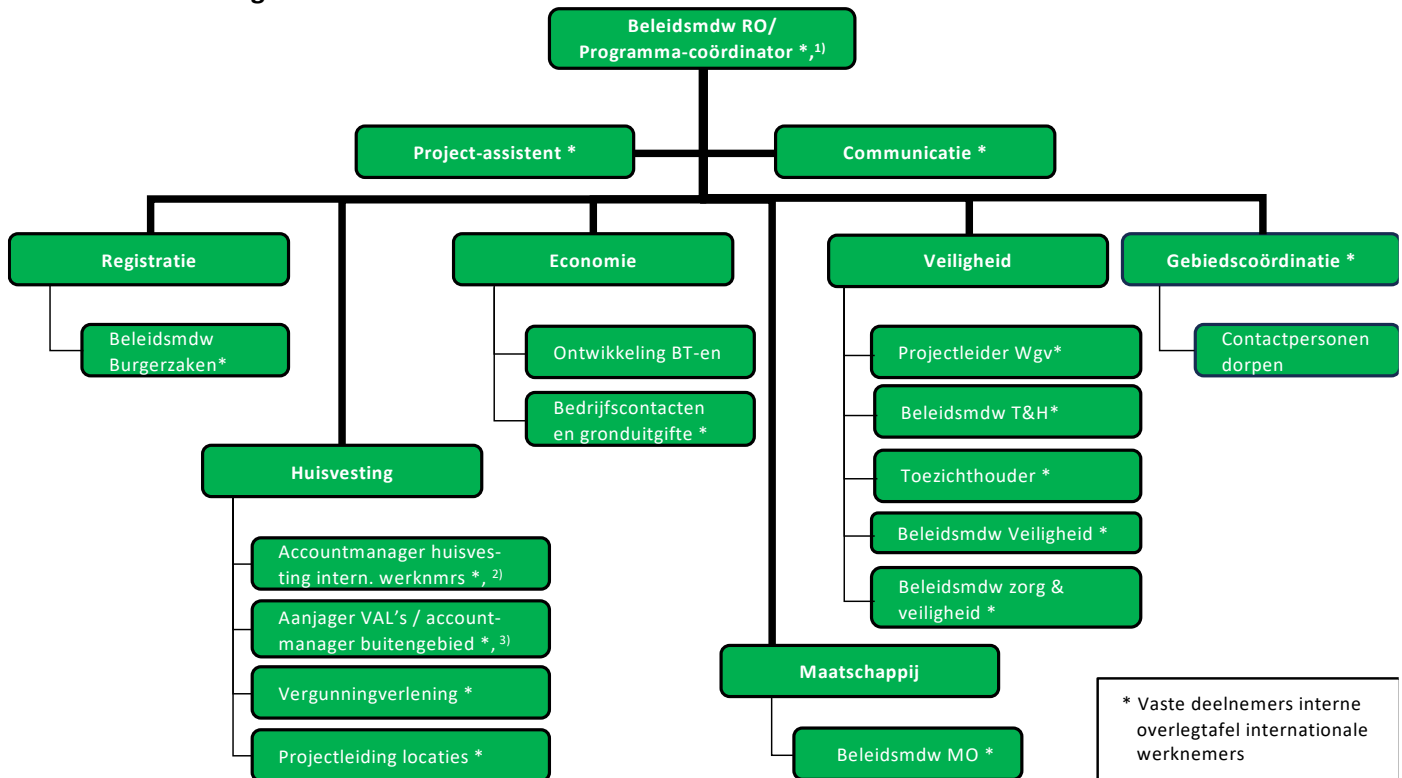
Spoor 6: Uitvoerbaar

wat	verantwoordelijk	betrokkenen	2023	2024	2025	2026	2027>	
Spoor 6: uitvoerbaar								
Opstellen en jaarlijks per april actualiseren uitvoeringsagenda, incl. voorstel toekennen middelen via kadernota en begroting indien nodig	gemeente		■		■	■	■	
Uitwerken programma Internationale werknemers en invullen programma-team (incl. capaciteit en middelen)	gemeente		■					
3-maandelijks gemeente-intern overleg integraal beleidsteam internationale werknemers	gemeente		■■■■■					
Regionale samenwerking gemeenten: kennisdeling, beleidsafstemming, gezamenlijke projecten/activiteiten ⁵⁾	gemeente	Regiogemeenten; agenda-afhankelijk overige partners	■■■■■					
Evaluatie Integraal beleid Internationale werknemers	gemeente				■			

⁵ Regionale agenda:

- platform internationale werknemers Noord-Limburg;
- communicatie en positionering van de regio;
- lobby;
- informatievoorziening internationale werknemers;
- doorontwikkeling servicepunt Meterik;
- sociale integratie i.r.t. maatschappelijke effecten;
- talentontwikkeling int. Werknemers;
- regionale werkgroep.

3. Organisatie



De capaciteit is beschikbaar binnen de huidige formatie, tenzij hierna in hoofdstuk 4 anders is aangegeven. Uitgaande van de bestaande bemensing en taakverdeling verandert er voor wat betreft de taken, rollen en verantwoordelijkheden alleen iets voor de programma-coördinator en de beleidsmedewerker die een aantal taken van de huidige projectleider overneemt, zodat voor haar ruimte ontstaat om de programma-coördinatie goed uit te voeren. Voor deze twee functies volgen de volgende taken m.b.t. de realisatie van dit beleid:

¹⁾ Programma-coördinator: coördinatie uitvoering beleid; aanjager grootschalige locaties; begeleidt huisvestingsaanvragen > 100 plekken; in- en externe contactpersoon, 1^e aanspreekpunt; oplossen interne knelpunten, indien nodig escaleren; verantwoordelijk voor integrale voor- en najaarsrapportage en indien nodig begrotingsvoorstellen; aansturen monitoring en evaluaties; regionale samenwerking; eerste bestuursadviseur; rapporteert aan CMT.
Inschatting: 1,0 fte nodig.

²⁾ accountmanager huisvesting internationale werknemers: geeft opvolging aan binnenkomende (in- en externe) meldingen, begeleidt huisvestingsaanvragen < 100 plekken).
Inschatting: 0,5 fte nodig.

In de huidige situatie is voor deze taken 1,0 fte beschikbaar.

³⁾ De programma-coördinator werkt in de aanjaagrol nauw samen met de accountmanager buitengebied, die ook aanjager voor de invulling van VAL's is. "Huisvesting" is daarvoor één van de mogelijkheden.

De overige taken m.b.t. Internationale Werknemers voor de hier genoemde medewerkers volgen uit Hoofdstuk 2, Activiteiten en planning.

4. Benodigd aanvullend budget en formatie

De meeste werkzaamheden die volgen uit deze uitvoeringsagenda kunnen worden gerealiseerd vanuit de bestaande formatie en budgetten. Hieronder wordt aangegeven welke extra middelen nodig zijn voor de realisatie van het integraal beleid internationale werknemers.

Rol/taak	team	Benodigde extra formatie (in fte)				Benodigd extra out-of-pocket budget (in € 1000)			
		2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027
Coördinator / aanjager / aanspreekpunt	RO/W	0,5 i	0,5 i	0,5 i	0,5 i	25 s	25 s	25 s	25 s
Monitoring en evaluatie	RO/W	0,2 s	0,2 s	0,2 s	0,2 s				
Regelmatige en pro-actieve communicatie	Comm.					25 i	25 i	¹⁾	¹⁾
BRP op orde / tijdelijke intensivering	BZ	2,2 i 0,6 s	2,2 i 0,6 s	0,6 s	0,6 s				
Intensiveren toezicht (toezichthouders en handhaving) ²⁾	VTH		pm	pm	pm				
Projectleiding tbv 4 grote locaties ³⁾	RO/P	0,4 i	0,4 i	0,4 i	0,4 i				
Totaal incidenteel		2,7	3,7	0,5	0,5	25	25		
<i>Plus incidenteel t.l.v. grondexploitaties</i>		0,4	0,4	0,4	0,4				
Totaal structureel		0,8	0,8	0,8	0,8	25	25	25	25

¹ In 2025 bepalen: wel/niet voortzetten, wel/niet structureel maken

² De structurele extra inzet van toezichthouders is nodig vanaf 2025, dus nog niet in 2024. In 2025 is eenmalig extra inzet nodig voor een stevige "eerste ronde" van intensiever toezicht. De intensivering van het toezicht wordt vanaf 2025 ingeraamd omdat het éérst nodig is voldoende goede huisvesting te realiseren. Zo wordt voorkomen dat door intensiever toezicht mensen uit slechte huisvestingsituaties alleen op andere slechte huisvestings-situaties terecht kunnen. Als de oplevering van voldoende nieuwe huisvestingsplekken niet eind 2024 of 2025, maar later plaatsvindt, schuift deze extra inzet naar achteren in de tijd. Naar verwachting is structureel 2 fte toezicht en handhaving nodig, en ca. 1 fte voor de intensiveringsslag. In 2024 bezien we in het kader van het nalevingsbeleid of dit binnen de in de begroting beschikbare ruimte en de integrale prioriteitsafweging binnen VTH kan worden gerealiseerd. Indien nodig nemen we in de kadernota en de begroting 2025 nadere voorstellen hiervoor op. Hier is nog geen rekening gehouden met de effecten van de Wet goed verhuurderschap, omdat dat via een apart project worden uitgewerkt. Daarbij wordt wel bezien of de Wgv-inzet kan worden gecombineerd met de overige VTH-inzet.

³ Aannames: De komende vier jaar worden 8 locaties ontwikkeld, waarvan 4 op vrijkomende agrarische locaties; gemiddeld dus 2 per jaar. De formatie wordt hier wel benoemd, maar drukt niet op de reguliere begroting. Via kostenverhaal (exploitatieplan of anterieure overeenkomst) worden de kosten op de initiatiefnemer verhaald.

Uitgaande van een gemiddelde loonsom per fte van € 100.000 leidt dit tot het volgende kostenoverzicht:

	2024	2025	2026	2027
<i>Incidentele formatie in fte</i>	2,7	2,7	0,5	0,5
<i>Structurele formatie in fte</i>	0,8	0,8	0,8	0,8
Incidentele lasten				
<i>Personeel</i>	270.000	270.000	50.000	50.000
<i>Out-of-pocketkosten</i>	25.000	25.000		
Structurele lasten				
<i>Personeel</i>	80.000	80.000	80.000	80.000
<i>Out-of-pocketkosten</i>	25.000	25.000	25.000	25.000
<i>Personeelslasten</i>				
Totaal	400.000	400.000	155.000	155.000

Onderwerp Integraal beleid Internationale werknemers 2024-2030

Zaaknummer	Z23003406	Steller	Linda Van den Woldenberg/ Rob Groen
		Team	Ruimtelijke Ontwikkeling
Raad datum	12 december 2023	Teammanager	Veronique Nabben
		Portefeuillehouder	Wim de Schryver

Openbaarheid

Ja, na het informeren van betrokkenen.

Ter advisering/kennisneming/bespreking

Ter bespreking

Voorstel

1. Het Integraal beleid Internationale Werknemers " Gewoon zoals het hoort" vast te stellen
2. De Notitie van Uitgangspunten voor goede huisvesting arbeidsmigranten 2018 in te trekken
3. De bij het beleid behorende Uitvoeringsagenda vast te stellen
4. a. In te stemmen met het extra benodigde budget in 2024 ad € 416.000 en de financiële nadelige impact hiervan in 2024 ten laste te brengen van het begrotingsresultaat.
b. De financiële impact voor de jaren 2025 en verder (groot € 430.000 in 2025, € 172.000 in 2026 en € 177.000 in 2027) ter afweging mee te nemen bij de kadernota 2025.

Inleiding

In het Collegeprogramma 2022 – 2026 Samen maken we Venray! staan de uitdagingen rondom internationale werknemers hoog op de agenda. Internationale werknemers zijn belangrijk voor onze welvaart en economie. Nu al is bijna 30% van alle werknemers in Venray een internationale werknemer, en het aantal groeit.

Het beleid dat we voorstellen kent zes sporen:

- Begrip en draagvlak. We informeren onze inwoners en bedrijven actief, we zijn bereikbaar en we vragen huisvesters van internationale werknemers dit ook te zijn. We zijn helder over wat we van plan zijn en wat we met vragen of klachten doen.
- Dekkende registratie. Goede registratie is noodzakelijk, maar vaak nog onvoldoende. We maken een inhaalslag zodat we in het vervolg gericht kunnen sturen te realiseren huisvesting, gericht beleid kunnen maken, beter kunnen ingrijpen bij overbewoning en overlast, en ook meer grip krijgen op verblijfsbelasting.
- Goede en voldoende huisvesting. Bouwen, bouwen, bouwen! Tot 2027 willen we 1500 extra huisvestingsplekken mogelijk maken, om aan de bestaande vraag en de toekomstige groei te kunnen voldoen. Om ongewenste woonsituaties (uitbuiting, overbewoning, overlast voor omgeving) te voorkomen, is het nodig snel meer locaties te realiseren. Ook het aanpakken van ongewenste bestaande situaties staat hoog op de agenda – te intensiveren zodra we ook voldoende goede, nieuwe plekken hebben. Als we intensief handhaven zonder dat voldoende goede huisvesting beschikbaar is, bereiken we immers alleen dat mensen van de ene slechte situatie noodgedwongen naar een andere slechte situatie verhuizen. We willen de huisvestingsproblemen niet verplaatsen, maar oplossen.
- Sociaal en maatschappelijk verbonden. Samen met werkgevers, onderwijs, politie, gezondheidspartijen en anderen zetten we ons in om het ontwikkelperspectief van internationale werknemers te vergroten. We werken aan goede informatievoorziening en aan het maken van (regionale) afspraken met huisvesters en werkgevers over goede huisvesting, integratie en goed werkgeverschap.
- Veilig en ordentelijk. In het kader van de Wet goed verhuurderschap voeren we een meldpunt in handhaven we bij ongewenste huisvestingssituaties. Met de regio onderzoeken we de mogelijkheden van een Verhuurvergunning Arbeidsmigranten. Daarnaast handhaven we bij ongezonde, onveilige en (in samenwerking met de veiligheidspartners) criminele situaties zoals arbeidsuitbuiting of mensenhandel.
- Uitvoerbaar. We voeren geen nieuw beleid in zonder voldoende uitvoeringscapaciteit. Die is gebaseerd op een uitvoeringsagenda, die we jaarlijks actualiseren.

Per spoor is ook uitgewerkt welke onderdelen we in regionaal verband oppakken.

Beoogd resultaat

- 1) Kennis, begrip en draagvlak voor het gemeentelijk beleid onder de inwoners en bedrijven in Venray.
- 2) Goede en dekkende registratie van internationale werknemers.
- 3) Voldoende en fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers. Dit leidt zowel tot een gezonde en veilige woon- en leefomgeving voor de internationale werknemers als tot het tegengaan van woonoverlast op locaties die niet voor deze huisvesting geschikt of bedoeld zijn.
- 4) Voorwaarden scheppen voor sociale en maatschappelijke verbondenheid van internationale werknemers.

- 5) Een veilige leef- en werkomgeving waarin geen ruimte is voor uitbuiting of mensenhandel
- 6) Een benaderbare en proactieve gemeente met een uitvoerbaar beleid en voldoende uitvoeringscapaciteit.

Argumenten

1.1 Vaststelling van beleidskaders is een bevoegdheid van de raad.

1.2 Met het vaststellen van het beleid wordt invulling gegeven aan het collegeprogramma, aan het regionaal bestuursakkoord en aan de aanbevelingen van de commissie-Roemer.

1.3 Prioriteit voor “bouwen” is noodzakelijk om de balans tussen aantal hier werkzame en hier woonachtige internationale werknemers te verbeteren en de achterstandspositie van Venray in de regio in te lopen.

In de meeste gemeenten in de regio is het aantal werkzame en in de gemeente woonachtige internationale werknemers beter in balans. In Venlo blijft het aantal huisvestingsplekken iets achter bij het aantal werknemers, maar Venlo is sinds twee jaar bezig met een inhaalslag. Het tekort aan huisvestingsplekken in Venray is nog groter dan in Venlo: er zijn hier ruim 8000 internationale werknemers. Hoeveel er precies wonen is onbekend maar volgens schatting is dit ongeveer 2500. Voor de komende jaren wordt een verdere groei van het aantal internationale werknemers verwacht.

1.4 Door ons te richten op enkele grote locaties wordt voorkomen dat huisvesting van internationale werknemers die zich niet blijvend vestigen “overall” plaatsvindt.

Het beleid biedt de mogelijkheid om te komen tot locaties die tot 750 mensen kunnen huisvesten, mits deze goed in de omgeving passen, voldoende parkeer-, recreatie-, zorg- en kleine winkelvoorzieningen op eigen terrein realiseren, goed ontsloten zijn, aan de randen van bedrijventerreinen liggen, aan de overige kwaliteitseisen voldoen en na een goed participatieproces met de omgeving. Die 750 zijn een bovengrens, maar geen doel op zich. Het voordeel van een paar grotere locaties is dat er veel minder verspreid liggende locaties nodig zijn en dat de druk op woonwijken en op de reguliere woningmarkt hier flink door vermindert.

1.5 Prioriteit voor “bouwen” is noodzakelijk om te voorkomen dat bij handhaving van ongewenste situaties de huurders noodgedwongen opnieuw naar slechte en ongewenste locaties verhuizen.

Om woonoverlast op of rond recreatieparken of rond woningen die niet voor intensieve verkamering bedoeld zijn te voorkomen handhaven we het omgevingsplan en de normen van de Wet Goed Verhuurderschap. Zodra voldoende nieuwe locaties beschikbaar zijn kunnen we toezicht en eventuele handhaving intensiveren. Dat is nog niet mogelijk zolang er onvoldoende geschikte locaties beschikbaar zijn omdat dan het gevaar groot is dat de huurders noodgedwongen op andere slechte, of zelfs nog slechtere plekken terecht komen.

1.6 Een goede registratie is noodzakelijk voor ons beleid, voor goed toezicht én in het belang van internationale werknemers zelf.

Met een goede registratie zijn alle internationale werknemers bereikbaar, wordt de basis voor verblijfsbelasting versterkt, hebben de werknemers indien nodig toegang tot sociale voorzieningen,

zijn gerichte controles op goede huisvesting mogelijk en weten we beter hoeveel mensen hier daadwerkelijk verblijven, zodat we daar ook de huisvestingsbehoefte op kunnen afstemmen.

1.7 Kwaliteitsnormen voor huisvesting dragen bij aan fatsoenlijke huisvesting en aan het voorkomen van (woon-)uitbuiting.

Met dit beleid wordt het mogelijk om huisvesting bij (agrarische) bedrijven te realiseren, zolang deze aan de genoemde eisen voldoen. Een belangrijke eis is dat de huisvesting voldoet aan de SNF-normering als minimumgrens. Nog liever zien we de wat strengere “Roemer-norm” toegepast, waarin onder meer elke internationale werknemer (of elk stelletje) een eigen, afsluitbare kamer heeft. Veel huisvesters passen deze strengere normen al toe, en waar mogelijk zoeken we ook de samenwerking met huisvesters die dit doen – zeker bij grootschalige locaties.

1.8 Huisvestingkaders geven initiatiefnemers duidelijkheid over de mogelijkheden voor het realiseren van huisvestingslocaties.

In het beleid is (onder spoor 3 op pagina 10-11) een afwegingskader huisvesting internationale werknemers opgenomen. Naast 8 voorwaarden die voor alle locaties gelden, zijn nog specifieke voorwaarden opgenomen m.b.t. huisvesting in woningen, in bedrijfswoningen, bij (agrarische) bedrijven (zowel vast als tijdens piekmomenten), op of nabij bedrijventerreinen, op grootschalige locaties (tot 750 plekken) en in vrijkomende agrarische locaties (tot 400 plekken). Huisvesting op recreatieparken is niet toegestaan (met uitzondering van bestaande vergunningen en afspraken).

1.9 Blijvend goede informatievoorziening draagt bij aan inburgering en aan draagvlak

Door internationale werknemers goed te informeren over rechten en plichten, de werkwijze van overheden, mogelijkheden voor zorg, integratie en onderwijs zijn ze beter in staat goed in te burgeren en worden ze minder kwetsbaar voor uitbuiting. Het beleid borgt het actueel houden van de MyInfoApp (met daarin in 12 talen veel nuttige lokale, regionale en nationale informatie) en zet in op verdere regionale samenwerking bij de integratie.

Tegelijkertijd worden via een permanente campagne inwoners en bedrijven in Venray geïnformeerd over de woon-, werk- en leefsituatie van internationale werknemers, het gemeentelijk beleid en de uitvoeringsagenda en over nieuwe huisvestingsprojecten indien dat aan de orde is.

1.10 Het beleid legt de basis voor afspraken met huisvesters en bedrijven over hun inzet en betrokkenheid.

In regionaal verband willen we afspraken met bedrijven en huisvesters vastleggen over goede huisvesting, inburgering, (taal)lessen, redelijke woon-werkafstanden en andere relevante zaken. Daarbij zetten we in op de eigen verantwoordelijkheid van bedrijven in combinatie met een heldere en transparante regelgeving en stabiele gemeentelijke inzet.

1.11 Met de Wet goed verhuurderschap (Wgv) wordt de huisvestingssituatie van internationale werknemers verbeterd. Met de Verhuurvergunning Arbeidsmigranten kunnen we meer sturing geven aan woonkwaliteit en -woonoverlast.

We beginnen met de wettelijk verplichte acties uit de Wgv: per 1 januari 2024 voeren we een meldpunt goed verhuurderschap in en zorgen we voor toezicht en handhaving van de algemene normen uit de wet. Vervolgens onderzoeken we in (regionaal verband) de mogelijkheden om de Verhuurvergunning Arbeidsmigranten in te voeren.

1.12 Het is belangrijk om misstanden in regionaal verband aan te pakken.

In de aanpak van (arbeids)uitbuiting, mensenhandel, ondermijning en de zorg voor maatschappelijke opvang van (ex-)arbeidsmigranten werken we samen met de veiligheidspartners in regionaal verband. Het gaat vaak om complexe situaties, waarbij de inzet van de professionele partners (als Arbeidsinspectie, politie en openbaar ministerie) noodzakelijk is om tot goede resultaten te komen.

2.1 Om onduidelijkheid en mogelijke strijdigheid tussen regels te voorkomen is het nodig oud beleid in te trekken op het moment dat het nieuwe beleid van kracht wordt.

Momenteel is de Notitie van uitgangspunten voor goede huisvesting arbeidsmigranten 2018 vigerend. Deze is door uw Raad vastgesteld, en kan dus ook weer door uw Raad worden ingetrokken.

3.1 Niet alles kan tegelijk.

In de uitvoeringsagenda zijn de vervolgstappen opgenomen die noodzakelijk zijn om het beleid te realiseren, inclusief bijbehorende fasering. Daarbij is ook een inschatting van de benodigde extra capaciteit gemaakt. Met de uitvoeringsagenda stuurt het college de realisatie van het beleid aan. De uitvoeringsagenda wordt vanaf 2025 jaarlijks in het voorjaar geactualiseerd.

4.1 Zonder voldoende capaciteit is een goede uitvoering van het beleid niet mogelijk.

Extra middelen ten laste van het begrotingsresultaat zijn nodig om voldoende uitvoeringscapaciteit mogelijk te maken.

Kanttekeningen en risico's

1.1 Grootschalige huisvestingslocaties kunnen op veel lokale weerstand stuiten.

Om deze reden is in het beleid, los van de intakeverzoeken die uit de markt komen, expliciet een actievere rol voor de gemeente opgenomen bij het zoeken naar geschikte locaties en het vroegtijdig betrekken van omwonenden daarbij. Daarbij staat niet de opgave om tot goede en voldoende huisvesting te komen open voor participatie, maar wel de wijze van invulling, (sociaal) beheer, afspraken met de verhuurder, ruimtelijke inpassing etc. Het blijft een feit dat bij grote maatschappelijke opgaven er altijd een afweging tussen publieke en private belangen moet worden gemaakt, maar met een actievere rol, goede participatie en heldere uitleg over de plannen zelf en over alternatieven die mogelijk tot nog grotere bezwaren leiden, willen we hier toch op inzetten. Ook de permanente campagne kan bijdragen aan vergroten van het draagvlak.

1.2 Het is moeilijk om geschikte locaties te vinden

Daarom benoemen we een ambtelijk "aanjager" die samen met markt- en publieke partijen op zoek gaat naar potentiële locaties, en die ook aanspreekpunt is voor ondernemers met plannen om bijvoorbeeld oude bedrijfslocaties te transformeren. Met de vaststelling van het Integraal Beleid liggen er ook kaders vast voor de ontwikkeling van dergelijke locaties zodat als zich initiatiefnemers melden er snel kan worden geschakeld. De aanjager heeft niet alleen een externe rol, maar kan ook intern binnen de gemeentelijke organisaties medewerkers van verschillende teams of disciplines aanspreken en eventuele belemmeringen helpen doorbreken.

1.3 De LLTB pleit voor soepelere normen voor huisvesting op piekmomenten

Met het beleid stellen we vast minimaal de SNF-norm te hanteren. AKF is gericht op bedrijven in de agrarische sector die hun werknemers zelf in dienst hebben. De AKF-norm is iets soepeler en het maakt het mogelijk internationale werknemers in caravans te huisvesten. De gemeente Venray zet al langer in op het NIET hanteren van de AKF-norm, omdat deze niet voldoet aan de minimale normen van privacy en hygiëne. We kiezen er niet voor deze lijn nu te versoepelen. Ook het feit dat AKF en SNF verwachten te gaan fuseren, verandert deze keuze niet.

1.4 Van internationale werknemers die zich in het RNI-register inschrijven is nog steeds onbekend waar deze verblijven.

Internationale werknemers die korter dan 4 maanden in Nederland blijven, kunnen zich inschrijven in het Register Niet-Ingezetenen en dan een BSN-nummer krijgen – en kunnen dus hier werken. In het RNI wordt alleen de woon- en verblijfplaats in het land van herkomst genoteerd. In regionaal verband zetten we ons in om via de VNG te pleiten voor het wel opnemen van een Nederlandse woon- en verblijfplaats in het RNI. Daarnaast worden werknemers die zich in Venlo bij het regionale RNI-loket inschrijven goed geïnformeerd, onder andere door hen bekend te maken met de MyInfoApp.

1.5 Specifieke toetsingskaders, bijvoorbeeld met betrekking tot geur- en externe milieunormen, zijn nog niet in het beleid opgenomen.

Het beleid stelt algemene kaders, maar biedt ook maatwerk per locatie mogelijk. Het is nog steeds wenselijk om binnen dit maatwerk ook een aantal (milieu)normen scherp te formuleren. Dat biedt initiatiefnemers vooraf duidelijkheid en maakt het proces van vergunningverlening eenvoudiger. Omdat het beleid de kaders bepaalt, is het niet nodig de nadere beleidsregels in het beleid zelf op te nemen. Deze toetsingskaders zijn in wording en worden separaat ter besluitvorming aan het college aangeboden in november of december 2023. Zij kunnen dan bij instemming van de raad met het beleid gelijktijdig daarmee van kracht worden.

3.1 Naast voldoende budget en formatie is het ook nodig tijdig voldoende gekwalificeerd personeel te vinden.

Bij het realiseren van de uitvoeringsagenda zijn verschillende disciplines betrokken. Het is belangrijk zowel de bestaande formatie, kennis en ervaring op peil te houden als om vacatures tijdig te vervullen. Als dit niet voldoende lukt bestaat het risico van budgetoverschrijding (door meer inhuur) of vertraging (door het niet tijdig kunnen vinden van de juiste mensen). Dit proberen we te ondervangen door in elk geval na de jaarlijkse voorjaarsrapportage over dit beleid in de kadernota of bestuur rapportages te melden of bijsturing nodig is, dan wel hoe we onderdelen die vertragen denken op te vangen. Daarnaast zorgt de coördinator voor permanente monitoring van de inzet en voortgang en tijdige rapportage van knelpunten.

4.1 In de voorgestelde extra dekking is nog geen rekening gehouden met eventuele benodigde extra inzet ten behoeve van de Wet goed verhuurderschap en met de effecten van de prioriteitstelling op handhaving in het algemeen.

Voor de Wet goed verhuurderschap geldt dat hiervoor een apart traject loopt. Indien daaruit volgt dat extra capaciteit nodig is boven hetgeen nu al wel in dit voorstel is genoemd, volgt daarvoor een apart voorstel. In de nu voorgestelde Uitvoeringsagenda is benoemd welke stappen er de komende

jaren nodig zijn op het gebied van toezicht en handhaving. Met betrekking tot de handhaving wordt de inschatting over wat hiervoor aan kennis en capaciteit nodig is, of dat past binnen de huidige formatie, en hoe dat wordt meegewogen in een integrale prioriteitstelling op het gebied van handhaving, uitgewerkt in een Nalevingsbeleid dat binnenkort separaat aan college en raad wordt aangeboden.

Communicatie

In de voorbereiding van dit beleid zijn interviews gehouden met verschillende betrokken partijen, is de gemeenteraad in een werkbezoek en twee themabijeenkomsten geïnformeerd, zijn werkgevers, huisvesters, internationale werknemers en verschillende organisaties en stichtingen op een thema-avond geïnformeerd en gevraagd hun wensen en ideeën mee te geven, en is een reactie op beleidsvoornemens gevraagd aan externe partijen en regiogemeenten. Het beleid is tijdens een Sprekersplein met de inwoners besproken.

In oktober, november en december zijn verschillende achtergrondartikelen over internationale werknemers in Venray in de Peel en Maasbode gepubliceerd.

Om de bekendheid van de problematiek bij inwoners en bedrijven te vergroten en het draagvlak voor de gemeentelijke aanpak te vergroten communiceren we regelmatig en proactief via onze reguliere communicatiekanalen.

Internationale werknemers, huisvesters en werkgevers worden continu geïnformeerd via de MyInfoApp.

Inwoners en bedrijven worden via na vaststelling door de raad via bijgaand persbericht geïnformeerd over het Integraal beleid internationale werknemers.

Financiële gevolgen

1. Reguliere werkzaamheden

De benodigde formatie voor de werkzaamheden is grotendeels beschikbaar bij de afdelingen Ruimtelijke Ontwikkeling (wonen, projecten), VTH, Dienstverlening, Economie en Veiligheid. De benodigde middelen voor een deel van de werkzaamheden, namelijk 40.000 euro per jaar bij afdeling RO/Wonen worden gefinancierd uit al bestaande dekking.

2. Aanvraag extra formatie

Naast bovenstaande is voor de realisatie van het voorgestelde beleid vanaf 2024 zowel structurele als incidentele *extra* formatie nodig. In totaal gaat het om de volgende aantallen fte (voor nadere toelichting zie hoofdstuk 4 van de Uitvoeringsagenda):

	2024	2025	2026	2027
Incidentele formatie in fte	2,7	2,7	0,5	0,5
Structurele formatie in fte	0,8	0,8	0,8	0,8

Naast de gevraagde extra formatie is in de jaren dat daadwerkelijk grootschalige huisvestingsprojecten in ontwikkeling komen jaarlijks 0,4 fte incidenteel nodig voor de begeleiding

van de ontwikkeling van die projecten (RO/projecten). Deze formatie is niet in bovenstaand overzicht opgenomen omdat hiervoor geen extra budget wordt gevraagd. De kosten worden via te sluiten anterieure overeenkomsten gedekt en door initiatiefnemers betaald.

3. Overige benodigde middelen

Ten behoeve van advies- en organisatiekosten voor de aanjaagfunctie is structureel 25.000 euro nodig voor gerichte, specifieke kennis en voor informatie- en overlegbijeenkomsten. Ten behoeve van regelmatige en proactieve communicatie-activiteiten is de eerste twee jaar incidenteel 25.000 euro nodig. De bedragen worden geïndexeerd.

Bovenstaande leidt tot het volgende overzicht van benodigde middelen:

	2024	2025	2026	2027
Incidentele lasten				
<i>Personeel</i>	281.000	291.000	56.000	58.000
<i>Advies- en organisatiekosten</i>	26.000	26.000		
Structurele lasten				
<i>Personeel</i>	83.000	86.000	89.000	92.000
<i>Communicatiekosten</i>	26.000	26.000	27.000	27.000
<i>Totaal</i>	416.000	430.000	172.000	177.000

De kosten zijn in 2023 berekend en als volgt geïndexeerd: personeelslasten zijn in 2024 met 3,9%, en alle volgende jaren met 3,6% verhoogd. Overige lasten zijn in 2024 met 3,9% en alle volgende jaren met 1,6 % verhoogd. Alle bedragen zijn afgerond op 1.000. De kosten voor een formatieplaats betreffen de gemiddelde personeelslasten plus overheadkosten.

Vervolgtraject besluitvorming

De realisatie van dit beleid leidt tot huisvestingsvoorstellen. Zeker voor grotere locaties is dan waarschijnlijk een omgevingsplanwijziging nodig. Dat is een bevoegdheid van de raad. Het verlenen van een omgevingsvergunning is een bevoegdheid van het college. Bij omgevingsvergunningen die meer dan 250 huisvestingsplekken omvatten zal het college dit echter ook ter besluitvorming aan de raad voorleggen.

In het beleid is voorzien dat de voortgang jaarlijks in het voorjaar aan het college wordt gerapporteerd, zodat indien nodig voorstellen over op- of afschalen in de kadernota kunnen worden verwerkt. Ook is in 2025 een tussentijdse evaluatie voorzien om te bepalen welke inzet vanaf 2027 wenselijk is.

Evaluatie

In het beleid is voorzien dat de voortgang jaarlijks in het voorjaar aan het college wordt gerapporteerd zodat indien nodig voorstellen over op- of afschalen in de kadernota kunnen worden verwerkt. Ook is in 2025 een tussentijdse evaluatie voorzien om te bepalen welke inzet vanaf 2027 wenselijk is.

Bijlagen

- Gewoon zoals het hoort; integraal beleidskader internationale werknemers 2024-2030
- Uitvoeringsagenda
- Raadsbesluit

Naslagwerk

- Achtergronddocument (aanleiding-bestaande situatie-opgaven)

Onderwerp

Integraal beleid Internationale werknemers 2024-2030

Datum 12 december 2023

Pagina 1 van 2

De raad van Venray,

Overwegende dat:

- Internationale werknemers belangrijk zijn voor de economie en welvaart van Venray, Noord-Limburg en Nederland;
- Bijna 30% van de Venrayse arbeidsplaatsen wordt ingevuld door internationale werknemers;
- De commissie Roemer in haar rapport "geen tweederangs burgers" verscheidene misstanden met betrekking tot internationale werknemers heeft geconstateerd en overheden en bedrijven oproept hier stappen tegen te nemen;
- Goede mogelijkheden voor integratie, (taal)ontwikkeling en huisvesting zowel belangrijk zijn voor internationale werknemers als voor de andere inwoners van Venray en voor de bedrijven;
- De druk op de woningmarkt kan worden verlicht door voldoende huisvesting te realiseren voor internationale werknemers die hier tijdelijk (tot enkele jaren) verblijven;
- Huisvesting op geclusterde locaties veel voordelen biedt met betrekking tot sociaal beheer, parkeren en voorzieningen op locatie, ruimtelijke inpassing en voorkomen van versnippering van de huisvestingsvraag over vele locaties, en voor de economische haalbaarheid van de huisvestingsplannen;
- Met de vaststelling van integraal beleid invulling wordt gegeven aan een belangrijke opgave uit het collegeprogramma "Samen maken we Venray!" en aan de regionale bestuursopdracht internationale werknemers;
- De realisatie van beleid afhankelijk is van voldoende capaciteit en middelen om het beleid uit te voeren;
-

gelezen het advies van B en W,

gelezen het advies van de commissie,

besluit:

- 1) Het Integraal beleid Internationale Werknemers " Gewoon zoals het hoort" vast te stellen;
- 2) De Notitie van Uitgangspunten voor goede huisvesting arbeidsmigranten 2018 in te trekken;
- 3) De bij het beleid behorende Uitvoeringsagenda vast te stellen;
- 4) a. In te stemmen met het extra benodigde budget in 2024 ad € 416.000 en de financiële nadelige impact hiervan in 2024 ten laste te brengen van het begrotingsresultaat.
b. De financiële impact voor de jaren 2025 en verder (groot € 430.000 in 2025, € 172.000 in 2026 en € 177.000 in 2027) ter afweging mee te nemen bij de kadernota 2025.

Bijlagen:

- 1) Integraal beleid Internationale werknemers 2024-2030 "Gewoon, zoals het hoort"
- 2) Uitvoeringsagenda

Naslagwerk

- 5) Achtergronddocument (aanleiding-bestaande situatie-opgaven)

Aldus besloten in de openbare vergadering van 12-12-2023

De voorzitter,

De griffier,

M.C. Uitdehaag

S.A. Boere

Achtergronddocument

Behorende bij

Gewoon zoals het hoort!

Integraal beleid internationale werknemers Venray

Aanleiding, bestaande situatie, opgaven en oplossingsrichtingen zoals gepresenteerd tijdens een thema-sessie met inwoners, bedrijven, geïnteresseerde organisaties, raadsleden en ambtenaren.



Gemeente **Venray** 

Gewoon, zoals het hoort!

Integraal beleid internationale
werknemers Venray

Themasessie woensdag 28 juni 2023

[Link naar introductiefilmpje](#)

Opening

door Wim de Schryver, wethouder

Welkom!

Doel vandaag:

- Presenteren stand van zaken
- Met elkaar in gesprek; vooruitblik

Art. 1 Grondwet

Allen die zich in Nederland
worden in gelijke gevallen

Waarom beleid?

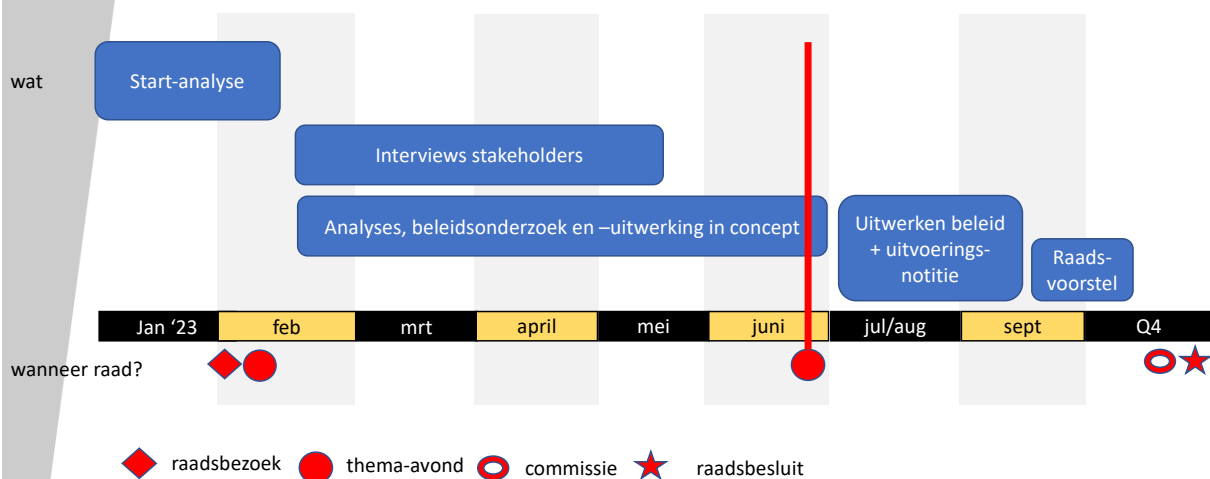
- Zicht en grip voor gemeente en inwoners
- Duidelijkheid voor initiatiefnemers en legaliseren
- Verbeteren woon- en leefomstandigheden werknemers en omwonenden
- Economisch belang internationale werknemers
- Commissie-Roemer: geen tweederangsburgers

Naar een gemeentelijk beleid

door Rob Groen, beleidsadviseur

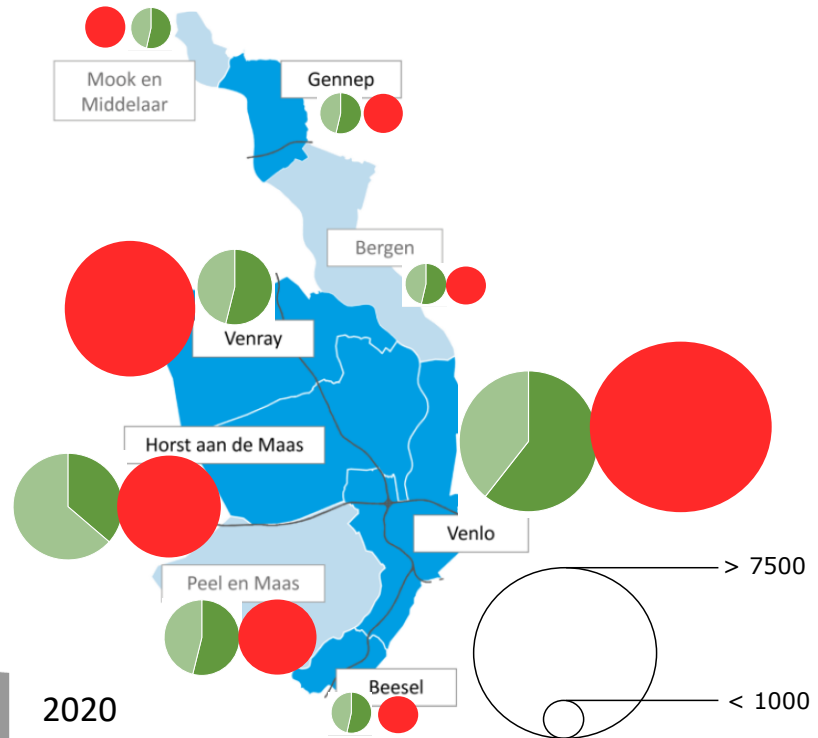
- Proces
- Huidige situatie en opgaven
- Toelichting discussietafels

Proces



Huidige situatie: disbalans

- Internationale werknemers, kenniswerkers en arbeidsmigranten



rood = werkzaam. Groen = woonachtig. Lichtgroen: niet in BRP, raming Companen/decisio. Donkergroen = wel in BRP.

In Noord-Limburg werken in totaal 31.320 internationale werknemers, waarvan 23540 arbeidsmigrant. We wonen er 18.940, waarvan 17.545 AM. Dus 6000 onbekend en van elders (veel Duitsland).

In Venray werken 8005 internationale werknemers, 6.015 AM en 1990 kenniswerkers. Er wonen er 2460, waarvan 210 KW. 3500 AM en 1780 KW wonen dus elders, of wel in Venray maar we hebben ze niet in zicht.

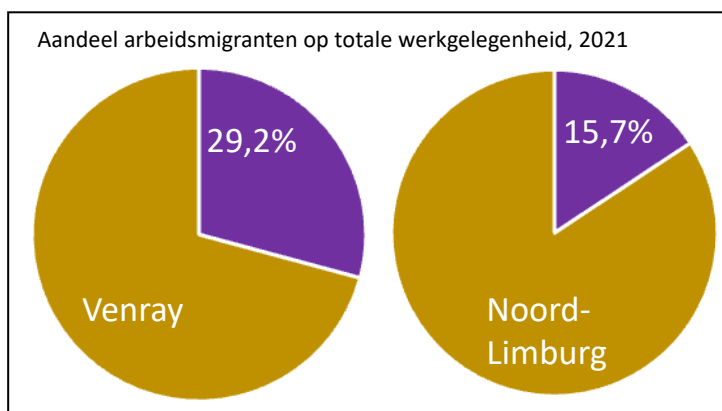
Opgave: - meer zicht
- beter evenwicht wonen - werken

Oplossingsrichtingen:

- Beter registratieproces / samenwerken overheid-ondernemers
- Huisvesting op orde
- Gerichte en/of circulaire arbeidsmigratie *

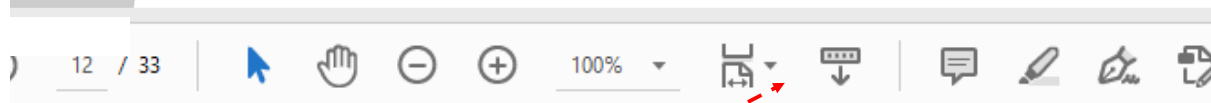
* Hier en op volgende sheets staat me een * gemarkeerd welke opgaven of oplossingsrichtingen relevant zijn voor dit beleid, maar buiten de directe invloed van de gemeente liggen. Omdat ze wel van invloed kunnen zijn op de ontwikkelingen in Venray, zijn ze hier wel benoemd, zodat de gemeente hier rekening mee kan houden in het overleg of de samenwerking met partijen die hier wel invloed op hebben, en kan monitoren of deze ontwikkelingen nu of later van invloed zijn op Venrays beleid.

Belang voor Venrayse economie



Bron: Companen/Decisio 2021 en CBS Statline, bewerking gemeente Venray

Opgave: nu en in toekomst voldoende mensen voor essentiële beroepen



984.111 | Onderzoek woonopgave internationale werknemers in Noord-Limburg

11

Regionale huisvestingsopgave
2030: + 6600 tot 9300

-laag

-hoog

Prognose door PBL/CPB

Figuur 2.3: Noord-Limburg: Prognose ontwikkeling arbeidsmigranten Noord-Limburg 2020 - 2030

8

Opgave Venray:

- groei: 900 – 1300
- Vervangingsopgave: 900 – 1000
- Totale opgave tot 2030: 1800 – 2300

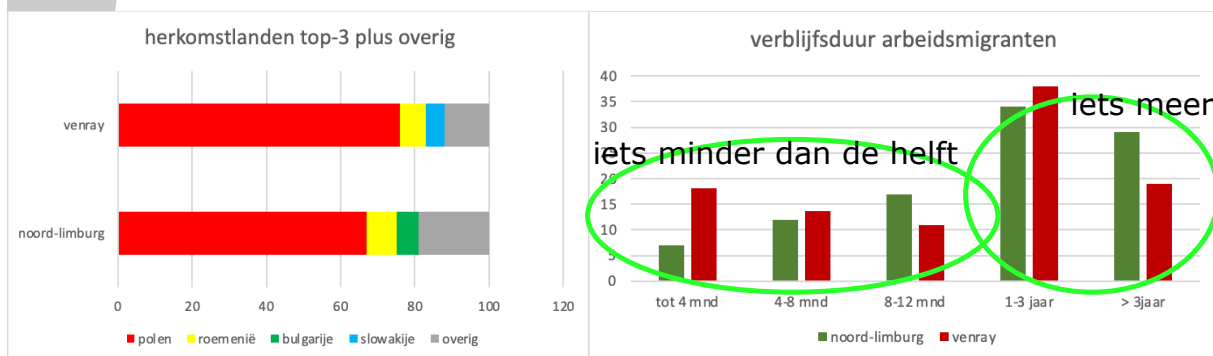
Grote onzekerheidsmarge vanwege

- a) Onvolledige registratie
- b) Omvang effect handhaving nieuwe regels en wetten wordt pas duidelijk na invoering

Oplossingsrichtingen:

- Eerst starten met 1500 plekken tot 2027
- Monitoren en bijsturen

Wie zijn de arbeidsmigranten? (1)



Leeftijd (Noord-Limburg): grootste groep (38%) is 25-35 jaar
54% man, 46% vrouw

9

Herkomst: 2/3 uit Polen. Aandeel krimpt (economische ontwikkeling daar, en Duitsland wordt snel interessanter. Voert actief en positief beleid om internationale werknemers te binden. Aandeel Roemenie, Bulgarije, Slowakije groeit. Recent ook Spanje en Portugal. NB Portugal vaak niet-EU (brazilië, kaapverdie) met portugese verblijfspas.

Verblijfsduur: bij elkaar opgeteld blijft ca 43% tot een jaar in Venray, ca 38% 1 tot 3 jaar en ca 19% langer dan 3 jaar. Het aandeel kort-verblijvers groeit de laatste tijd. Mogelijke oorzaken zijn flexibilisering van de arbeidsmarkt, maar ook de trend waarbij arbeidsmigranten zelf vaker 'jobhoppen' en bijvoorbeeld elke zomer een ander land kiezen om te werken.

Opgaven: zicht hebben. En:

Kort verblijf: veel werken, betaalbaar en gezond wonen, toegang tot zorg en instanties wanneer nodig, voorkomen uitbuiting

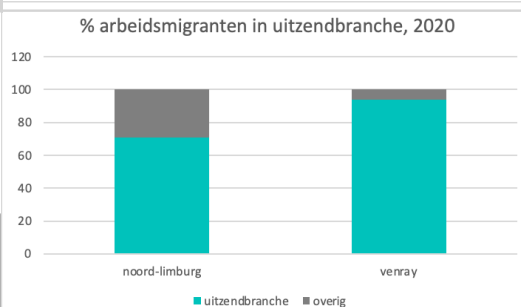
Lang verblijf: Nederlandse taal, groeimogelijkheden in werken en leren, cohesie en integratie

Oplossingsrichtingen:

- Actief benaderen en informeren m.b.t. registratie
- Regionale gezondheids- en maatschappelijk opvangvoorzieningen
- Passende informatievoorziening in Nederlands en "talen van herkomst"
- "Institutionele kennis" stimuleren
- Scheiden arbeids- en huurcontracten *
- Integratie op maat
 - Versterken contacten wijk/dorpsbewoners – internationale werknemers
 - Leren en ontwikkelen/perspectief op werkplek; goed werkgeverschap *
- Certificering uitzendbureaus *
- Versterken toezicht arbeidsinspectie, RIEX *

Wie zijn de arbeidsmigranten? (2)

Bedrijfstakken/branches (SBI 2008)	Nederland	NL/EU-11	Venray
A Landbouw, bosbouw en visserij	1,2	4,9	5,1
C Industrie	8,9	7,6	13,4
F Bouwnijverheid	4,0	1,6	4,7
G, H Handel, vervoer en opslag	21,3	14,3	20,9
J-N zakelijke dienstverlening	6,8	64,4	27,6
O, P Openbaar bestuur, overheid, onderwijs	13,1	1,6	8,7
Q Gezondheids- en welzijnszorg	17,1	2,2	15,4
overig	27,5	3,4	4,3
	100	100	100



10

EU-11: verdeling EU-internationale werknemers naar sector in NL. Uitzendbureaus vallen onder zakelijke dienstverlening (recreatie en horeca ook). Landbouw gestippeld, relatief klein in aantal en aandeel, maar zowel onder internationale werknemers als in de Venrayse economie relatief groot. Arbeidsmigranten vaak (zeker niet altijd) werkzaam aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Daar zijn ze kwetsbaar voor uitbuiting, afhankelijke posities. Zowel rijk als brancheverenigingen (bv ABU) werken aan verbeteren van de positie (arbeidscontracten -huurcontracten scheiden, certificering uitzendbureaus, goed werkgever- en verhuurderschap).

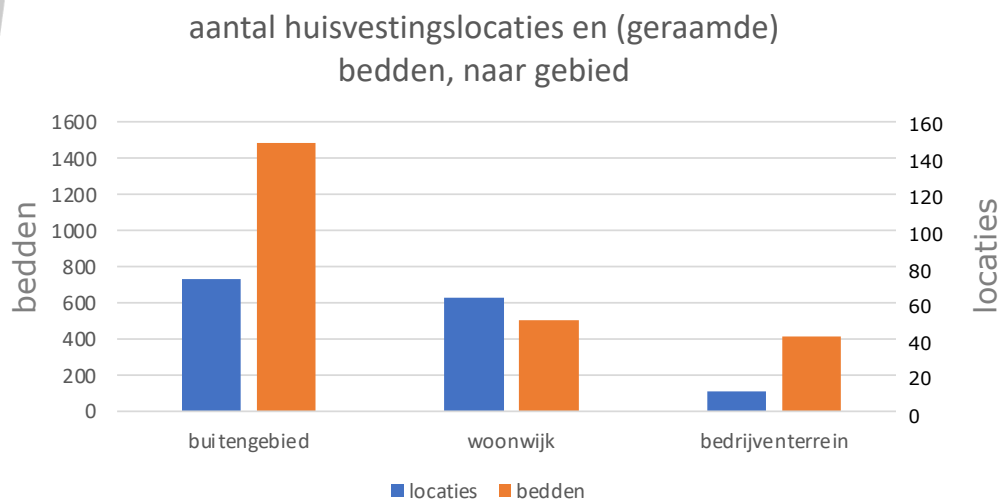
Opgave:

Wonen bij werk; verantwoordelijkheid werkgevers bij huisvesting en goed werkgeverschap; visie op arbeidsmarkt / welke bedrijven en banen nodig?; regionale afstemming

Oplossingsrichtingen:

- "Fachkräfteneinsatzgesetz" *, circulaire migratie *
- Wonen in buitengebied geen verdienmodel, wel ondersteunend aan bedrijfsvoering.
- (regionale) visie op: welke bedrijven/sectoren wel, welke niet? Ofwel: waar gaat "werk naar arbeid" en waar komt "arbeid naar werk"?

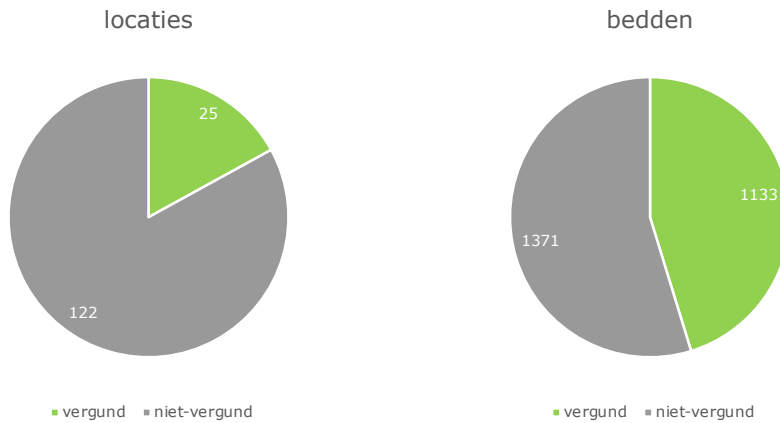
Waar wonen de arbeidsmigranten?



11

Locaties: 73 in buitengebied, 63 in woonwijken en 11 op bedrijventerreinen
Bedden: 1482 in buitengebied, 507 in woonwijken en 415 op bedrijventerreinen

Hoe wonen de arbeidsmigranten?



NB: niet-vergund is conservatieve raming obv digitale locatieschouw (inschatting op basis van aard bebouwing en van wat er bestemmingsplantechnisch en bouwtechnisch mogelijk zou kunnen zijn. Kan in praktijk zowel onder- als overschatting inhouden. Overigens geldt ook: niet voor alle huisvesting is een vergunning nodig; kamerverhuur in woningen mag bijvoorbeeld (nog) zonder vergunning.

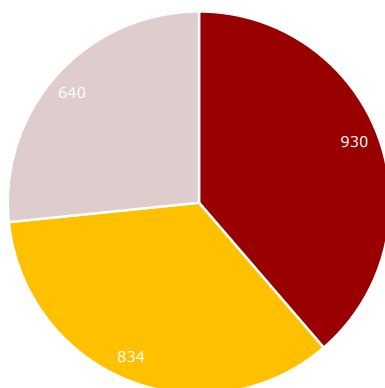
Hoe wonen de arbeidsmigranten?



13

Hoe wonen de arbeidsmigranten?

aantal slaapplekken uitgesplitst naar grootte van de locatie,
2023



■ 1-20 (120 locaties) ■ 20-100 (24 locaties) ■ > 100 (3 locaties)

14

Globaal dus een derde op kleine, een derde op middelgrote en een derde op grote locaties. Grote locaties zetten met relatief weinig ruimtebeslag veel zoden aan de dijk.

Opgaven buitengebied?



Locaties: 73 in buitengebied, 63 in woonwijken en 11 op bedrijventerreinen
Bedden: 1482 in buitengebied, 507 in woonwijken en 415 op bedrijventerreinen


Opgave:

- Betaalbare huisvesting werknemers nabij bedrijf
- Passend bij omgeving; betrekken omwonenden
- Gezond, veilig, fatsoenlijk wonen
- Voorkomen dat huisvesting hoofd-functie wordt; géén verdienmodel
- Duidelijke regels om administratieve druk te beperken

Oplossingsrichtingen:

- Normeren SNF; toetsen aan Wgv, RO-regels, bestemmingsplan/omgevingsplan;
- Sociaal beheer, aanspreekpunt
- Legaliseren waar mogelijk, handhaven waar nodig
- Geen leegstand: buiten "eigen seizoen" huisvesting tbv andere bedrijven mogelijk
- Verhuurvergunning arbeidsmigranten
- Geclusterde huisvestingslocaties in buitengebied. Locatie van 3½ ha biedt ruimte voor 240 plekken.



 Venray, focus op mensen

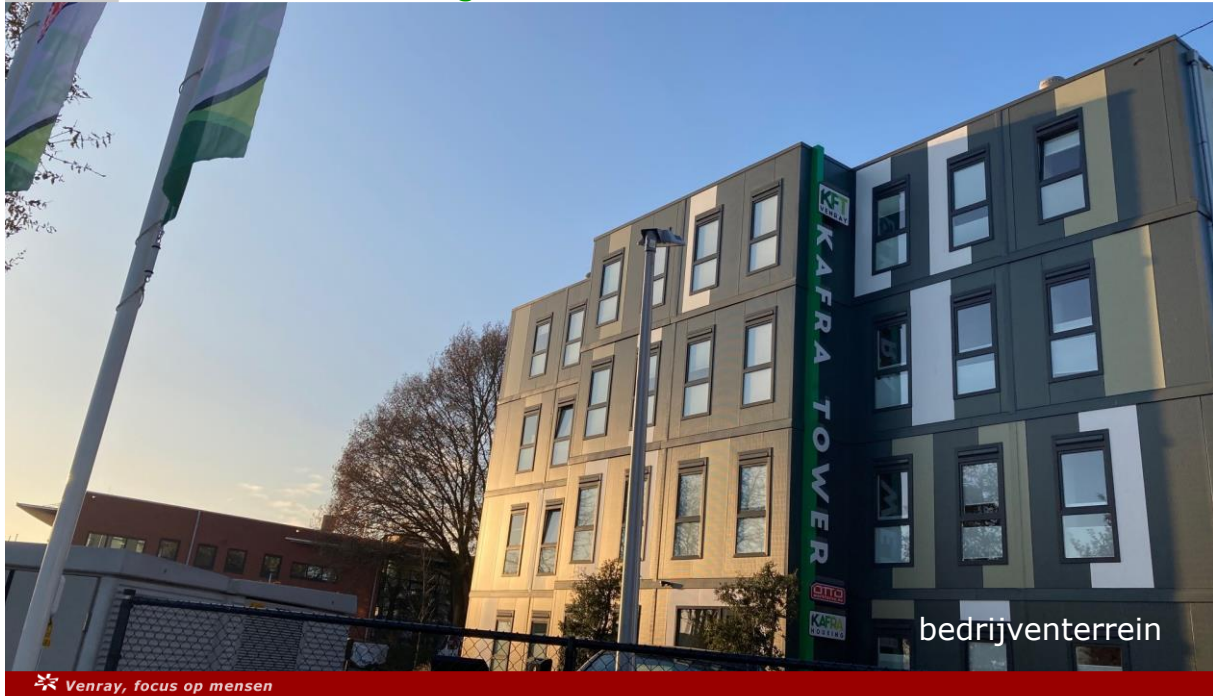
Opgave:

- Wonen in wijken zoals bedoeld: géén grootschalige verkamering; woningen beschikbaar voor woningzoekenden.
- Fatsoenlijke huisvesting (gezondheid, prijs, huurzekerheid, privacy)
- Leefbare woonomgeving

Oplossingsrichtingen:

- Aanscherpen aantal huishoudens/woning in facetbestemmingsplan
- SNF/Wvg-norm
- Sociaal beheer; aanspreekpunt
- Verhuurvergunning Arbeidsmigranten
- Meldpunt
- Handhaving

Opgaven bedrijventerreinen of randen woongebieden



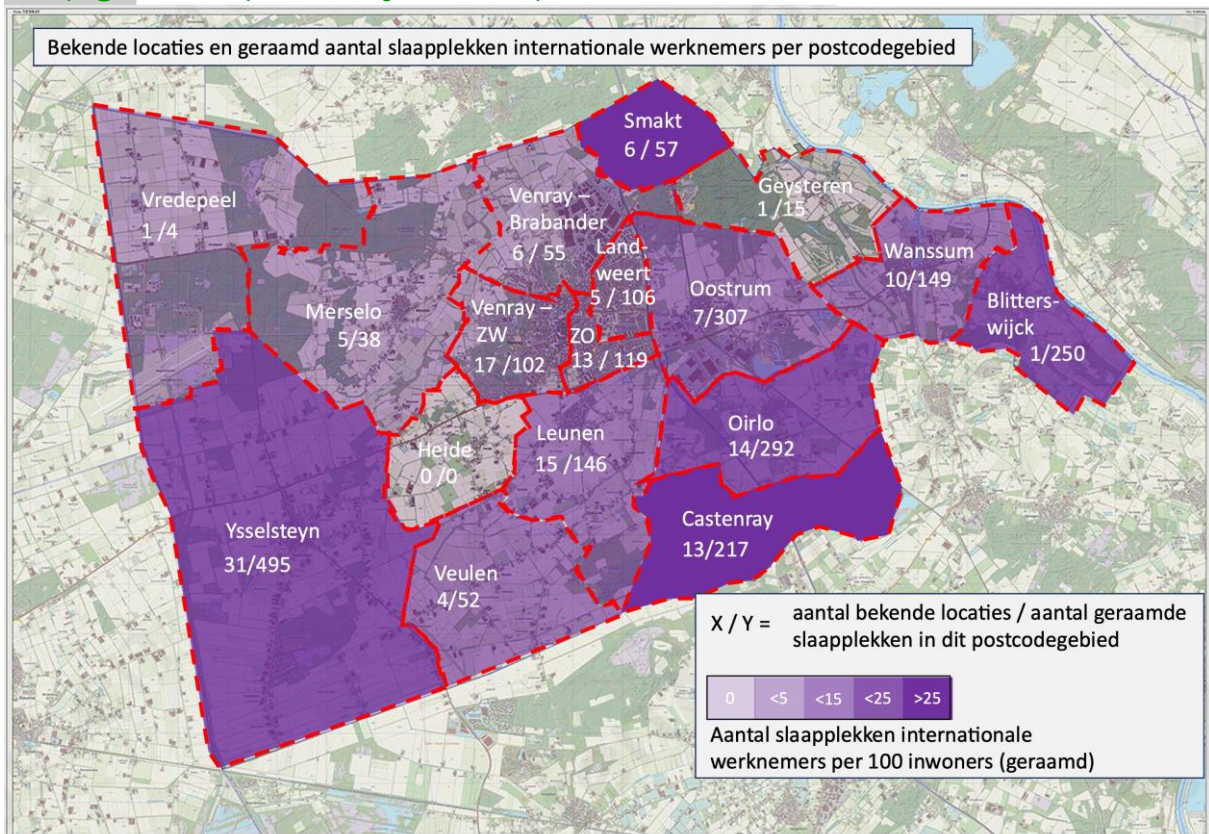
Opgave:

- Short stay: voldoende plekken nabij bedrijven
- Locaties vinden en ontwikkelen
- Gelijk speelveld: goed verhuurderschap stimuleren, slecht verhuurderschap aanpakken
- Participatie en draagvlak

Oplossingsrichtingen:

- Roemer/SNF/Wgv-norm
- Sociaal beheer; aanspreekpunt
- Verhuurvergunning Arbeidsmigranten
- Clusteren en stapelen: 4 of 5 locaties van 2 ha bieden plaats aan in totaal 1600 – 2000 personen

Opgaven per wijk/ dorp



Opgave:

- voldoende slaapplekken op de juiste plek.
- Match met overige huisvestingsopgaven
- Draagvlak onder bevolking.

Oplossingsrichtingen:

- Short stay: clusteren aan randen bedrijventerrein of verspreid in buitengebied, op "logies-waardige" locaties;
- Mid-stay: middelgrote locaties, combineren met andere woningmarktopgaves, op "woon-waardige" locaties;
- Long-stay: op reguliere woningmarkt, opnemen in woningbouwprogramma;
- Transformatiepanden en -locaties benutten voor tijdelijk (10-15 jarig) gebruik;
- Zoekcriteria uitwerken, ruime zoekgebieden aanwijzen, vervolgens met omwonenden en andere betrokken partijen gezamenlijk locaties uitwerken

Discussietafels

- Verspreiden over discussietafels:
 - huisvesting;
 - welzijn & zorg;
 - participatie en communicatie
- Per tafel bespreken:
 - Wat kunnen we komende jaren doen om opgaven te realiseren?
 - Wat vraagt dat van elke betrokkene?
 - Wat is nodig dat de gemeente doet?
- Na afloop: plenaire terugkoppeling: 5 minuten per tafel. Gespreksleider vraagt vrijwilliger.

19

Agenda

- Opening
- Aanleiding
- Huidige situatie
- opgaven internationale werknemers in Venray
- Gesprek met en door aanwezigen aan discussietafels**
- Broodje**
- Plenaire terugkoppeling van de gesprekken aan de tafels**
- Afsluiting door Wim de Schryver**

20

Onderwerp	Datum	1-11-2023
Nieuw beleid voor internationale werknemers	Berichtnummer	
	Pagina	1 van 2

Venray presenteert beleid internationale werknemers

Het college van burgemeester en wethouders van Venray heeft voor het eerst beleid voor internationale werknemers vastgesteld. Daarmee legt de gemeente een basis voor een gelijk speelveld met heldere kaders voor werkgevers, huisvesters en verhuurders die met deze werknemers te maken hebben. Daarnaast is het nieuwe beleid een belangrijk middel om misstanden rondom de huisvesting en leefomstandigheden van internationale werknemers aan te pakken. Op 12 december beslist de gemeenteraad hierover.

Op dit moment bestaat bijna 30 procent van de beroepsbevolking in Venray uit internationale werknemers. Tussen de 6000 en 8000 mensen werken hier voor korte of langere termijn in sectoren als de landbouw, zorg, bouw of logistiek. Veel bedrijven en inwoners zijn afhankelijk van de inzet van deze werknemers. Zonder hen geen mensen om woningen te bouwen, zonnepanelen te leggen, pakketjes te bezorgen of zorg te verlenen. Het is de verantwoordelijkheid van de gemeente om te zorgen voor goede leefomstandigheden van alle mensen die in Venray wonen en werken. Ongeacht de afkomst of achtergrond.

Huisvesting en uitbuiting

Wethouder Wim de Schryver over de noodzaak van het nieuwe beleid: "Tot nu toe hebben we nauwelijks kaders en lopen daardoor vaak achter de feiten aan. Door een tekort aan huisvestingsplekken worden vaak reguliere woningen ingezet voor werknemers die slechts kort hier verblijven. Dat zet veel druk op de toch al krappe woningmarkt en op de leefbaarheid van sommige wijken. Ook kennen we helaas voorbeelden van illegale en onvergunde huisvesting en uitbuiting van arbeidsmigranten. Het wordt hoog tijd dat we deze ongewenste situaties aanpakken door controle en handhaving. Tegelijkertijd willen we voorkomen dat mensen op straat komen te staan. Daarom moeten we tempo maken en voor 2027 zorgen voor 1500 nieuwe huisvestingsplekken, die uiteraard moeten passen bij de aard van de Venrayse dorpen en wijken. Met deze duidelijke afspraken kunnen we eindelijk stappen zetten om samen met huisvesters, werkgevers, regiogemeenten, internationale werknemers én omwonenden te werken aan de verbetering van woon-, leef- en werkomstandigheden en het verminderen van overlast. Gewoon zoals het hoort."

Zes sporen

Beleid voor internationale werknemers is complex en gaat over veel thema's. Met zorgen voor goede huisvesting alleen zijn we er niet. Daarom gaat het nieuwe beleid ook nadrukkelijk over de thema's begrip en draagvlak, zorgen voor een goede registratie, maatschappelijke integratie en veiligheid. In totaal zijn er zes sporen, die onlosmakelijk samenhangen en elkaar versterken.

Sprekersplein

Tijdens het openbare Sprekersplein op 14 november wordt het plan gepresenteerd. Tijdens de vergadering van 12 december neemt de gemeenteraad een definitief besluit.

Noot aan de redactie/Niet voor publicatie

Voor meer informatie kun je contact opnemen met de persdesk van de gemeente Venray, tel: 06 – 18 29 62 82.