

INTERNATIONALE WERKNEMERS IN MEIERIJSTAD

WERK EN VERBLIJF IN BALANS!

MEIERIJSTAD

SAMENVATTING

De gemeente Meierijstad ziet internationale werknemers als een belangrijke schakel in haar economische ontwikkeling. Deze groep levert een waardevolle bijdrage aan diverse sectoren in onze mooie gemeente. Recente inzichten, praktijkervaringen en nieuwe wetgeving (zoals de aanbevelingen van de Commissie Roemer en de Wet goed verhuurderschap) geven aanleiding om het gemeentelijke beleid uit 2019 te actualiseren.
In dit vernieuwde beleid staan vijf pijlers centraal, die gezamenlijk de basis vormen voor een integrale benadering van de thematiek rondom internationale werknemers. Meierijstad wil met dit beleid bijdragen aan een lokale samenleving waarin internationale werknemers, ondernemers én bestaande inwoners prettig kunnen verblijven en werken.

Pijler 1: Participatie en beheer

Bij nieuwe huisvestingslocaties wordt ingezet op vroegtijdige participatie. Initiatiefnemers en de gemeente gaan al in het beginstadium in gesprek met omwonenden en andere belanghebbenden. Dit gebeurt via de omgevingsdialoog en een eventuele informatieavond. Huisvesters zijn verantwoordelijk voor het aanstellen van een duidelijk aanspreekpunt voor omwonenden, de gemeente en andere instanties. Bij iedere huisvestingslocatie wordt een huisreglement en een beheerplan verplicht gesteld.

Pijler 2: Adequate registratie

Om de zichtbaarheid en ondersteuning van internationale werknemers te verbeteren, zet de gemeente actief in op betere registratie. Er wordt gestart met een pilot waarbij internationale werknemers al op de eerste dag van aankomst ingeschreven worden in de Basisregistratie Personen (BRP). Daarnaast wordt onderzocht of (in de toekomst) groepsgewijze inschrijving of digitale inschrijving mogelijk is. Registratie vormt een vast onderdeel van het beheerplan bij huisvestingslocaties.

Pijler 3: Sociaal en maatschappelijke verbondenheid

In Meierijstad wordt veel waarde gehecht aan het welzijn van internationale werknemers. Het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) in Veghel speelt een actieve rol bij het vergroten van de sociale en maatschappelijke verbondenheid van internationale werknemers.
Het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) werkt samen met partners in bijvoorbeeld het onderwijs en de zorg om, waar nodig, passende ondersteuning te bieden. Dakloosheid vormt hierbij eveneens een aandachtspunt.

Pijler 4: Goede en voldoende huisvesting

De gemeente Meierijstad zet in op het vergroten van het aantal huisvestingslocaties, met de nadruk op grootschalige locaties met een kwalitatief hoogwaardige uitstraling. In deze beleidsnotitie wordt onderscheid gemaakt tussen een vijftal gebiedstypologieën waarvoor specifieke uitgangspunten gelden. Daarnaast is er sprake van verschillende huisvestingsvormen, elk met eigen planologische voorwaarden. Hoewel het initiatief voor nieuwe locaties bij marktpartijen ligt, is in de praktijk gebleken dat een pro-actievere rol van de gemeente in het voortraject een meerwaarde heeft.

Pijler 5: Toezicht en handhaving

De gemeente controleert huisvestingslocaties op basis van de vastgestelde gemeentelijke Uitvoerings- en Handhavingsstrategie (U&HS). Huisvesters moeten daarnaast voldoen aan de bepalingen van de Wet goed verhuurderschap, die huurders beschermt tegen misstanden en slechte leefomstandigheden. De gemeente ziet erop toe dat wetgeving correct wordt toegepast en dat overtredingen tijdig worden aangepakt. Tot slot wordt ingezet op een goede regionale afstemming, zodat toezicht en handhaving niet stopt bij de gemeentegrenzen.

Internationale werknemers in Meierijstad: Werk en verblijf in balans!

Pijler 1: Participatie en beheer
- De initiatiefnemer betrekt in een vroegtijdig stadium omwonenden, de gemeente en andere belanghebbenden door middel van een goede omgevingsdialoog en mogelijke informatieavond;
- Huisvesters zorgen voor een goed aanspreekpunt voor omwonenden, gemeente en overige instanties;
- Bij alle huisvestingslocaties is sprake van een huisreglement en een goed beheerplan.

Pijler 2: Adequate registratie
- De gemeente start met een pilot om zoveel mogelijk internationale werknemers op dag 1 na aankomst in te schrijven in de BRP;
- Mogelijkheden voor groepsgewijze inschrijving of digitale inschrijving;
- Bij huisvestingslocaties wordt in- en uitschrijving onderdeel van het beheerplan.

Pijler 3: Sociaal en maatschappelijke verbondenheid
- De gemeente biedt een informatiepunt over het wonen, werken en leven in NL/Noordoost-Brabant;
- Werkgevers investeren in de kwaliteit van het werk en in de persoonlijke ontwikkeling van internationale werknemers;
- De gemeente zet in op samenwerking met instanties t.b.v. onderwijs, zorg etc.

Pijler 4: Goede en voldoende huisvesting
- De gemeente zet in op uitbreiding van het aantal huisvestigingslocaties, met de nadruk op grootschalige locaties met een kwalitatief hoogwaardige uitstraling;
- Er worden algemene voorwaarden gesteld waaraan elke huisvestingslocatie moet voldoen;
- Er worden nadere planologische voorwaarden gesteld om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de kenmerken van de omgeving;
- Het initiatief voor huisvestingslocaties ligt bij de markt, de gemeente neemt een pro-actieve houding aan bij het faciliteren van locaties. Daarnaast brengt de gemeente zelf potentiele locaties in kaart.

Pijler 5: Toezicht en handhaving
- Er wordt voldoende uitvoeringscapaciteit opgenomen in VTH-uitvoeringsstrategie;
- Verhuurder dienen te voldoen aan de Wet goed verhuurderschap; de gemeente ziet toe op toezicht en handhaving hierop;
- Gezorgd dient te worden voor een goede regionale afstemming.

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding 5

2. Definities en wijze van meten 11

3. De vijf pijlers 16

4. Evaluatie en monitoring 35

Bijlage 1: Afwegingskader 36

Bijlage 2: Richtlijn omgevingsdialoog 44

Bijlage 3: Richtlijn huisreglement 45

Bijlage 4: Richtlijn beheerplan 46

Bijlage 5: Contouren kernen en bedrijventerreinen 47

Bijlage 6: Beleidskaders en cijfers 59

Bijlage 7: Toezichtprotocol controle huisvesting internationale werknemers Meierijstad 67



1. INLEIDING

1.1 AANLEIDING

De gemeente Meierijstad heeft de ambitie uitgesproken dat het de economische groei binnen haar gemeentegrenzen wil stimuleren en, daar waar mogelijk, wil faciliteren. Internationale werknemers, in het vorige beleid aangeduid als arbeidsmigranten, spelen hierin een belangrijke rol en zijn van groot belang voor de lokale en regionale economie. In de afgelopen jaren is de toestroom van, al dan niet tijdelijke, internationale werknemers landelijk sterk toegenomen. Deze groep vindt in Nederland een interessant arbeidsklimaat, ingegeven door de omstandigheden en voorzieningen in Nederland. Ook in de gemeente Meierijstad neemt deze toestroom elk jaar meer toe. Meierijstad behoort tot de top drie van grootste werkgemeenten voor internationale werknemers in Noord-Brabant. In onze gemeente met veel industrie, logistiek en land- en tuinbouw wordt intensief gebruikt gemaakt van internationale werknemers.

Op basis van de nu beschikbare informatie wordt verwacht dat het aantal internationale werknemers dat naar onze regio komt nog verder zal groeien. De vraagstukken met betrekking tot internationale werknemers zijn complex. De groei van het aantal internationale werknemers vraagt om nog meer aandacht voor kwalitatief goede huisvesting binnen de gemeente Meierijstad. Daarnaast is het van belang dat, in het kader van medemenselijkheid, naast huisvesting ook andere aspecten naar voren komen. Rondom de huisvesting van internationale werknemers spelen namelijk nog vele andere aspecten een rol, zoals handhaving, registratie, integratie en de relatie met de omgeving.

In 2019 is de beleidsnotitie "Arbeidsmigranten, maak er werk van" vastgesteld. Door veranderende omstandigheden, praktijkervaringen, wetgeving en nieuw (landelijk) beleid zijn er nu, zes jaar later, verschillende redenen om dit beleid te herzien.

1. **Bevindingen van de Commissie Roemer:** Deze landelijke commissie heeft ernstige misstanden vastgesteld in de werk- en huisvestingssituatie van internationale werknemers. De aanbevelingen richten zich op verbeteringen in registratie, huisvesting, integratie en regelgeving. Deze aanbevelingen vormen nu de basis voor de gemeente Meierijstad om het beleid voor internationale werknemers te verbeteren en de voorgestelde maatregelen op lokaal niveau door te vertalen. In bijlage 6 is meer te lezen over de bevindingen van de Commissie Roemer.

2. **Wet goed verhuurderschap:** Deze nieuwe wetgeving is gericht op de bescherming van huurders tegen misstanden en slechte leefomstandigheden, en biedt een kader dat ook van toepassing is op de huisvesting van internationale werknemers.
3. **Samenhang in het huidige beleid:** Het huidige beleid focust zich voornamelijk op het ruimtelijk spoor, maar een integrale benadering die ook de sociale aspecten omtrent de huisvesting van internationale werknemers omvat, is noodzakelijk. Een bredere aanpak is nodig om ook aspecten zoals registratie, integratie, welzijn en handhaving te verbeteren. Dit beleid bouwt voort op de speerpunten uit 2019, maar structureert deze in duidelijke pijlers om de samenhang te versterken.
4. **Discrepanties en onduidelijkheden in het afwegingskader:** Het bestaande afwegingskader voor de huisvesting van internationale werknemers bevat verschillende inconsistenties en onduidelijkheden die de effectiviteit van het beleid belemmeren. In deze herziening is tevens geprobeerd meer aandacht te geven aan belangrijke begripsdefinities die in het huidige beleid voor verwarring zorgden, om zo het beleid effectiever te maken.
5. **Meer aandacht voor het voortraject:** Uit recente huisvestingsinitiatieven is gebleken dat het belangrijk is om in een vroegtijdig stadium de dialoog met omwonenden en andere belanghebbenden te starten. Vroegtijdige betrokkenheid en wederzijds begrip dragen bij aan acceptatie en vergemakkelijken de integratie van internationale werknemers in de omgeving. Het is daarom belangrijk om in te zetten op wederzijds begrip, duidelijke communicatie en laagdrempelig contact tussen alle betrokken partijen. Participatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij de inspanning van beide kanten moet komen: naast de inzet van de initiatiefnemer is ook de actieve betrokkenheid van omwonenden en andere belanghebbenden van essentieel belang.
6. **Onjuiste registratie:** Veel internationale werknemers staan niet correct geregistreerd. Het is van belang dit probleem aan te pakken en de registratie te verbeteren.

Internationale werknemers zijn, zoals hierboven beschreven, van groot belang voor het bedrijfsleven in Meierijstad. Dit vraagt om een adequaat beleid dat zowel hun arbeidsomstandigheden, integratie alsmede hun huisvesting reguleert. Met dit beleid wil de gemeente Meierijstad duidelijke kaders creëren voor inwoners, internationale werknemers, werkgevers, uitzendorganisaties en huisvesters, en sturing geven aan zowel de eigen organisatie als (regionale) samenwerkingspartners. De gemeente Meierijstad beoogt een situatie waarin zowel de bestaande inwoners als nieuwe internationale werknemers prettig kunnen wonen, verblijven en werken. Dit sluit aan bij de gemeentelijke Toekomstvisie, waarin "goede omstandigheden voor (tijdelijke) internationale werknemers" wordt benadrukt, en bij het Collegewerkprogramma 2023-2026, waarin "passende en menswaardige huisvesting voor onze internationale werknemers" als speerpunt is opgenomen.

1.2 DOEL

De gemeente Meierijstad wil het beleid omtrent internationale werknemers optimaliseren en heldere kaders stellen voor de huisvesting van (tijdelijke) internationale werknemers. Dit beleid is een voortzetting van het beleid uit 2019 en wil zowel de huisvesting, het welzijn als de integratie van internationale werknemers verbeteren.

Het doel van de gemeente is om:

1. Kwalitatief hoogwaardige huisvesting te realiseren, waarbij de nadruk ligt op grootschalige huisvesting;
2. De inschrijvingsgraad van internationale werknemers te verhogen, om beter inzicht te krijgen in hun huisvesting en hen gerichter te kunnen ondersteunen;

3. Het aantal klachten en bezwaren omtrent huisvestingslocaties te verminderen door betere controles en meer aandacht te besteden aan participatie met omwonenden en andere belanghebbenden;
4. Internationale werknemers beter te ondersteunen in hun integratie en sociale verbondenheid, om hiermee hun welzijn te vergroten.

Deze beleidsnotitie is opgebouwd uit onderstaande vijf pijlers. Deze pijlers vormen het fundament om het hierboven genoemde doel te realiseren:

1. Participatie en beheer;
2. Adequate registratie;
3. Sociaal en maatschappelijke verbondenheid;
4. Goede en voldoende huisvesting;
5. Toezicht en handhaving.

1.3 AMBITIES

Onderstaande ambities geven richting aan het bereiken van bovengenoemd doel. De ambities zijn gericht op het verbeteren van zowel de rol van de gemeente, de doorlooptijd van procedures, de kwantiteit en kwaliteit van de huisvesting alsmede de integratie van internationale werknemers. Hieronder worden de belangrijkste ambities uiteengezet:

1. **Veranderende rol gemeente, van faciliterend naar actief betrokken:**
De rol van de gemeente verschuift van puur faciliterend naar een meer proactieve benadering. Dit betekent dat de gemeente niet alleen mogelijkheden biedt, maar ook actief participeert in het voortraject en monitoring van huisvestingsprojecten. De gemeente zal een leidende rol spelen in het bepalen van beleid, het waarborgen van de naleving en het bevorderen van goede initiatieven. Door in een vroeg stadium een goede dialoog met omwonenden te houden, wordt geprobeerd begrip en vertrouwen rondom huisvestingslocaties te vergroten. De gemeente wil tevens een proactieve rol pakken bij de registratie van internationale werknemers. Tot slot wil de gemeente zelf potentiële locaties in kaart brengen. In de zoektocht naar geschikte locaties zal, naast de huisvesting van internationale werknemers, tevens aandacht worden besteed aan andere kwetsbare doelgroepen.

2. **Integratie van ruimtelijke en sociaal-maatschappelijke kant:**
In deze beleidsnotitie laat de gemeente de harde (ruimtelijke ordening) en zachte kant (integratie en welzijn) van het beleid samen komen, in overeenstemming met de goede fysieke leefomgeving zoals bedoeld in de Omgevingswet. Dit betekent dat de focus niet alleen ligt op het (ruimtelijk) realiseren van huisvestingslocaties, maar dat ook aandacht besteed wordt aan de sociale en maatschappelijke factoren zodat internationale werknemers zich meer thuis en gewaardeerd voelen in Meierijstad. De gemeente Meierijstad sluit in deze beleidsnotitie, voor zover van toepassing voor de gemeente, aan bij de aanbevelingen van de Commissie Roemer. Door de aanbevelingen van Roemer in onderhavig beleid te verweven, wil de gemeente een meer evenwichtige en humane aanpak realiseren in de huisvesting van internationale werknemers.

3. **Belanghebbenden betrekken in een vroegtijdig stadium:**
Vroegtijdige betrokkenheid en wederzijds begrip dragen bij aan acceptatie en vergemakkelijken de integratie van internationale werknemers in de omgeving. Het is daarom belangrijk om in te zetten op wederzijds begrip, duidelijke communicatie en laagdrempelig contact tussen alle betrokken partijen. Participatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij de inspanning van beide kanten moet komen: naast de inzet van de initiatiefnemer is ook de actieve betrokkenheid van omwonenden en andere belanghebbenden van essentieel belang.

4. **Uitbreiding huisvestingen:**
In het voorgaande beleid heeft de gemeente de ambitie uitgesproken om 2.000-2.500 extra bedden voor internationale werknemers te creëren. Dit aantal is niet gehaald. Tot en met 2024 zijn ongeveer 1500 extra bedden vergund. Het aantal bedden zou, op basis van de cijfers uit bijlage 6, opgeschaald moeten worden. Gestreefd wordt om tot 2030 nogmaals 1500 extra bedden te realiseren. Daarbij wordt de aandacht hoofdzakelijk gericht op kwalitatief hoogwaardige huisvesting op grootschalige locaties. Het hierboven genoemde aantal is exclusief kleinschalige huisvesting in woningen.

5. **Versnellen van de doorlooptijd van vergunningprocedures voor huisvesting:**
De gemeente wil de doorlooptijd van vergunningprocedures zo kort mogelijk te houden. Door de komst van de Omgevingswet zijn de interne processen geoptimaliseerd. Een goed doorlopen voortraject zorgt voor een snellere doorlooptijd bij de formele vergunningaanvraag. Hiervoor zijn een goede planning en duidelijke afspraken met initiatiefnemers, omwonenden en andere belanghebbenden van belang.

1.4 TOTSTANDKOMING EN WIJZIGINGEN TEN OPZICHTE VAN VOORGAANDE BELEIDSNOTITIE

Dit beleid voor internationale werknemers is een voortzetting van het beleid dat in 2019 werd vastgesteld. Dit nieuwe beleidsdocument bouwt voort op de uitgangspunten uit het eerdere beleid, maar is door hierboven genoemde omstandigheden herzien. Enkele specifieke aanpassingen ten opzichte van het beleid uit 2019 zijn:

1. De vijf pijlers: het kader rondom de huisvesting van internationale werknemers wordt gestructureerd rondom de hierboven genoemde vijf pijlers en richt zich op verschillende aspecten die in het beleid uit 2019 nog niet volledig waren uitgewerkt;
2. Aanpassing van terminologie: in plaats van 'arbeidsmigranten' wordt in dit beleidsstuk gekozen voor de term 'internationale werknemers'. Daarnaast wordt in het beleidsstuk zoveel mogelijk vermeden om de termen shortstay, midstay en longstay te gebruiken, zoals opgenomen in het voorgaande beleid. In plaats daarvan wordt gesproken van wonen (langdurig verblijf, vaak met de intentie op permanente vestiging) en logies (kortstondig verblijf);
3. Huisvesting bij agrarische bedrijven: huisvesting is alleen mogelijk als het werknemers van het eigen bedrijf betreft. Het is niet de bedoeling om 'hotelfuncties' bij agrariërs te creëren. Aangezien het aantal internationale werknemers fluctueert wordt wel de mogelijkheid geboden om in het laagseizoen de niet benodigde bedden aan te bieden voor de huisvestiging van internationale werknemers van andere lokale ondernemers. Beoordeling hiervan is maatwerk;
4. V(N)AB-locaties: Huisvestigingsmogelijkheden in vrijkomende (niet-) agrarische bedrijfsgebouwen zijn, onder voorwaarden en in bepaalde gebieden, opgenomen in het afwegingskader;
5. Omgevingswet: Het procedurele aspect onder de Omgevingswet, die per 1 januari 2024 is ingegaan, krijgt een duidelijke plek in dit nieuwe beleid. De optimalisatie van interne werkprocessen moet bijdragen aan het stroomlijnen en versnellen van huisvestingsprocedures;
6. Algemene voorwaarden: er is een verduidelijking gemaakt in de algemene voorwaarden die bij elke vorm van huisvesting van toepassing zijn. Dit draagt bij aan meer uniformiteit en kwalitatief goede huisvesting;
7. Grotere nadruk op participatie en beheer: De omgevingsdialoog, het beheerplan en contact met de omgeving hebben in onderhavig beleid een groter aandeel gekregen;
8. Roemer: Deze beleidsnotitie geeft, voor zover van toepassing voor de gemeente, invulling aan de aanbevelingen uit het rapport "Geen tweederangs burgers" van de commissie Roemer.

1.5 TOEPASSINGSBEREIK

Na de verschijning van het rapport Roemer is steeds meer discussie ontstaan over het gebruik van de term 'arbeidsmigrant'. Deze term kan stigmatiserend overkomen en heeft in enkele gevallen een negatieve lading gekregen. Op het congres "Twee jaar na Roemer" is de term 'internationale werknemers' geïntroduceerd. Deze term kan verwarring oproepen omdat hier vaak ook expats onder worden geschaard. Daarom wordt er een onderscheid gemaakt tussen internationale kenniswerkers (expats) en internationale werknemers (de categorie die ook wel arbeidsmigranten of seizoenwerkers worden genoemd). Ook in het collegewerkprogramma 2023-2026 en de gemeentelijke Toekomstvisie wordt de term 'internationale werknemer' gebruikt. Er wordt er dan ook voor gekozen om in deze beleidsnotitie deze definitie aan te houden.

Deze beleidsnotitie is van toepassing op internationale werknemers (niet zijnde internationale kenniswerkers) en richt zich uitsluitend op de huisvesting van internationale werknemers die op grond van een EU- ID-bewijs of paspoort of tewerkstellingsvergunning legaal werkzaam zijn in de gemeente Meierijstad of de aangrenzende regio.

Het huisvesten van internationale werknemers wordt aangemerkt als logies of wonen. In gemeentelijk en provinciaal beleid wordt vaak nog onderscheid gemaakt tussen short stay, mid stay en long stay. De Raad van State houdt zich echter niet aan dit onderscheid; huisvesting valt ofwel onder logies, ofwel onder wonen. In deze beleidsnotitie wordt daarom, in tegenstelling tot het voorgaande beleid, gekozen voor de termen logies en wonen.

Door de toename van internationale werknemers in Nederland zijn de scheidslijnen tussen wonen en logies echter vervaagd. Bij het gebruik van een woon- of logiesvoorziening spelen twee belangrijke factoren een rol: de duur en de aard van het verblijf. In het rapport van Roemer ('Geen tweederangs burgers') wordt gesproken over de relatie tussen verblijfsduur en de behoefte aan kwaliteit en privacy van het verblijf. Logies wordt doorgaans geassocieerd met kort verblijf, terwijl wonen vaak met een langdurig of onbepaald verblijf wordt geassocieerd. Toch is dit onderscheid niet altijd even scherp te maken.
Een scheidslijn ligt in de vraag of de gebruiker zijn of haar hoofdverblijf elders heeft. Als dat het geval is, kan het verblijf als logies worden beschouwd. Maar ook hierbij zijn kanttekeningen te plaatsen. De open grenzen, de toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties en het groeiende aantal eenpersoonshuishoudens zorgen ervoor dat het vaak onduidelijk is wat als hoofdverblijf en wat als nevenverblijf wordt beschouwd. Omdat de situatie per geval kan verschillen, dient elk huisvestingsinitiatief op zijn eigen merites beoordeeld te worden. Een gebouw dat als logies wordt gebruikt, kan namelijk dezelfde kenmerken vertonen als een woning. Het onderscheid tussen wonen en logies blijft dus in veel gevallen lastig te geven.

Deze beleidsnotitie richt zich primair, maar niet uitsluitend, op internationale werknemers die voor een relatief korte periode (logies) in Nederland willen verblijven. Internationale werknemers die zich permanent willen vestigen (wonen) vallen (qua huisvesting) buiten het toepassingsbereik van dit beleid en dienen hun huisvesting te zoeken op de reguliere woningmarkt.

1.6 BELEIDSKADERS EN CIJFERS

In bijlage 6 behorende bij dit stuk zijn, als achtergrondinformatie bij deze beleidsnotitie, de belangrijke beleidskaders met betrekking tot internationale werknemers opgesomd, waaronder de Europese, nationale, regionale en gemeentelijke richtlijnen. Met een aanzienlijke focus op de rapportages van de commissie Roemer en de nieuwe Wet goed verhuurderschap. Daarnaast biedt de bijlage statistische, cijfermatige achtergrondinformatie.

1.7 PROCESVERLOOP

Er is geen sprake van volledig nieuw beleid, maar van een voortzetting en herijking van het bestaande beleid uit 2019. Deze actualisatie is tot stand gekomen in samenwerking met een klankbordgroep, waarin naast de gemeente ook werkgevers, huisvesters, uitzendbureaus, agrariërs en het Platform Ondernemend Meierijstad vertegenwoordigd zijn. Daarnaast heeft afstemming plaatsgevonden binnen diverse interne werkateliers.
In het aangepaste beleid zijn zowel de meest recente wet- en regelgeving alsmede de aanbevelingen van de Commissie Roemer verwerkt.

1.8 LEESWIJZER

Deze beleidsnotitie bestaat uit een viertal hoofdstukken. Hieronder volgt een korte uitleg van de indeling van het document.

Hoofdstuk 1: Inleiding
Dit hoofdstuk schetst de aanleiding voor de actualisatie van het voorgaande beleid. Tevens wordt het belang van internationale werknemers voor de economische groei van de gemeente beschreven, evenals de noodzaak van een geïntegreerde aanpak voor huisvesting en integratie. Daarnaast worden het doel en de ambities van de gemeente beschreven.

Hoofdstuk 2: Definities en wijze van meten
In dit hoofdstuk worden de belangrijkste termen en begrippen uitgelegd die in de beleidsnotitie (en de bijbehorende bijlagen) worden gebruikt. Daarna is er aandacht voor de wijze van meten.

Hoofdstuk 3: De vijf pijlers
Dit hoofdstuk vormt de kern van het beleid en beschrijft de vijf pijlers waarop de gemeente haar aanpak baseert.

Hoofdstuk 4: Evaluatie en monitoring
In dit hoofdstuk wordt de evaluatie en monitoring van het beleid en van grootschalige locaties beschreven.



2. DEFINITIES EN WIJZE VAN METEN

2.1 DEFINITIES

Internationale werknemer
Een internationale werknemer is een economisch actieve migrant van tenminste 18 jaar, niet zijnde een internationale kenniswerker, afkomstig uit een ander land, die op grond van het paspoort of ander geldig reisdocument (alleen onderdanen van één van de lidstaten van de EU/EER of Zwitserland) of tewerkstellingsvergunning legaal in Nederland mag verblijven en hier, al dan niet tijdelijk, arbeid en inkomen verwerft. Een internationale werknemer heeft zijn of haar hoofdverblijf, alsmede het middelpunt van zijn of haar samenleving, niet in Nederland.

Internationale kenniswerker
Een migrant die hooggekwalificeerde arbeid verricht. Voor de toelating als kennismigrant gelden looneisen. Een andere benaming voor een internationale kenniswerker is expat.

AKF-norm
Agrarisch Keurmerk Flexwonen, verantwoordelijk voor de normering en kwalitatieve waarborging van huisvesting bij werkgevers in de agrarische sector die zelf werknemers in dienst hebben.

AAB
Adviescommissie agrarische bouwaanvragen.

Bedrijfswoning
Een woning die een functionele binding heeft met het bedrijf, waar de woning bij hoort. Deze woning maakt vaak deel uit van een bedrijfscomplex of een agrarisch bedrijf en de bewoning ervan is noodzakelijk om te bedrijfsactiviteiten goed te laten verlopen. De bewoner heeft een directe band met de bedrijfsvoering, zoals een beheerder of eigenaar van het bedrijf.

Bedrijventerrein
Het geheel aan gebouwen en terreinen ten behoeve van bedrijven en industrie, inclusief toevoerwegen, tussengelegen water etc. De contouren van de bedrijventerreinen zijn te vinden in bijlage 5.

Bouwperceelgrens
De grens van een bouwperceel, een aaneengesloten stuk grond, waarop ingevolge de regels zelfstandige, bij elkaar behorende bebouwing is toegelaten.

Bouwvlak
Een geometrisch bepaald vlak, waarmee gronden zijn aangeduid, waar ingevolge de regels bepaalde gebouwen en bouwwerken, geen gebouwen zijnde, zijn toegelaten.

Buitengebied
De landelijke gebieden die geen deel uitmaken van het stedelijk gebied of een bedrijventerrein. Delen van het buitengebied zijn aangemerkt als de zone 'nabij bedrijventerreinen' of 'kernrandzone'. Het buitengebied wordt gekenmerkt door open landschappen, landbouwgronden, natuurgebieden en verspreide bebouwing.

Buitenplanse omgevingsplanactiviteit (Bopa)
Een omgevingsvergunning als bedoeld in artikel 5.1, eerste lid, onder a Omgevingswet.

Burgerwoning
Een woning die niet behoort bij een (agrarisch) bedrijf en derhalve niet kan worden aangemerkt als een bedrijfswoning maar bestemd is voor bewoning die niet is gekoppeld aan de uitoefening van een (agrarisch) bedrijf als hoofdfunctie. Het betreft woningen die in het tijdelijk deel van het Omgevingsplan zijn bestemd als woonbestemming of voor woonactiviteiten waarbij het wonen in een woning de hoofdfunctie op het perceel betreft.

Gebouwen met een tijdelijk karakter
Gebouwen met een tijdelijk karakter zijn bouwwerken die bedoeld zijn om voor een vooraf vastgestelde, beperkte periode in gebruik te zijn. De bouwwerken zijn demontabel of verplaatsbaar van aard. Hoewel het om een nieuwe ruimtelijke ontwikkeling gaat, worden deze gebouwen niet beschouwd als permanente nieuwbouw vanwege hun beoogde tijdelijke functie en gebruiksduur. Denk bijvoorbeeld aan modulaire gebouwen of 'tiny houses'.

Grootschalige huisvesting
Als er meer dan 50 internationale werknemers op één huisvestinglocatie verblijven, is er sprake van grootschalige huisvesting.

Grotere woning
Een grotere woning is een reguliere burgerwoning, plattelandswoning of (voormalige) bedrijfswoning waarvan de inhoud van het oorspronkelijke hoofdgebouw, exclusief aanbouwen, uitbouwen en bijgebouwen, groter is dan 750 kubieke meter (m^2). Een voorbeeld van een grotere woning is een woonboerderij in het buitengebied.

Hergebruik bestaand vastgoed
Hergebruik van bestaand vastgoed betreft het opnieuw in gebruik nemen van bestaande gebouwen of delen daarvan, al dan niet na verbouwing of renovatie, voor dezelfde of een andere functie dan oorspronkelijk bedoeld. Dit kan onder meer gaan om transformatie of tijdelijke invulling.

Huishouden
Een persoon, of groep personen die een (duurzame) gemeenschappelijke huishouding voert. Indien het huishouden uit twee of meer personen bestaat, betreft het een leefvorm of samenlevingsvorm met een continuïteit in de samenstelling en een onderlinge verbondenheid.
Kenmerken van continuïteit in de samenstelling en een onderlinge verbondenheid zijn:
- voor onbepaalde tijd samenleven;
- een ieder neemt deel aan het gezinsleven, bijvoorbeeld samen eten en verdeling huishoudelijke taken;
- eigen kamer, maar gemeenschappelijk sanitair, keuken en woonkamer;

Kamerverhuur aan internationale werknemers valt in de meeste gevallen niet onder het begrip huishouden, omdat bij tijdelijke huisvesting in de meeste gevallen geen sprake is van continuïteit in de samenstelling en/of van duurzame onderlinge verbondenheid.

Huisvestingslocatie
Een specifieke locatie die bestemd en ingericht wordt voor het onderbrengen van internationale werknemers, en die voldoet aan de relevante wet- en regelgeving. Een huisvestingslocatie kan bestaan uit een of meerdere gebouwen of wooneenheden.

Huisvester
Degene die huisvesting biedt aan internationale werknemers.

Kernrandzone
Een zone van 250 meter buiten de contouren van het stedelijk gebied van Meierijstad, zoals opgenomen in bijlage 5, gelegen in het buitengebied. Kernrandzones vormen de overgang van het stedelijk gebied naar het buitengebied.

Kleinschalige huisvesting
Als er 10 internationale werknemers of minder op één huisvestinglocatie verblijven, is er sprake van kleinschalige huisvesting.

Logies
Het bedrijfsmatig aanbieden van tijdelijk (nacht)verblijf, waarbij het kenmerk is dat de betreffende internationale werknemer het hoofdverblijf, alsmede het middelpunt van zijn of haar samenleving, buiten Nederland heeft.

Middelgrote huisvesting
Als er tussen 11 tot en met 50 internationale werknemers op één huisvestinglocatie verblijven, is er sprake van een middelgrote huisvestingslocatie.

Nieuwbouw
Het bouwen van een geheel nieuw bouwwerk op een locatie waar nog geen bestaand gebouw staat, of waar een eerder gebouw is gesloopt. Het betreft een volledig nieuwe constructie, niet zijnde een bouwwerk met een tijdelijk karakter (deze vallen onder de huisvestigingsvorm 'gebouwen met een tijdelijk karakter').

Ontwikkelrichting van het gebied
De ontwikkelrichting van een gebied verwijst naar de visie voor de toekomstige ruimtelijke, economische en sociale ontwikkeling van dat gebied. Het definieert de gewenste koers van het gebied met betrekking tot landgebruik, infrastructuur, voorzieningen, landschap, milieu, en de interactie tussen functies zoals wonen, werken, recreatie en mobiliteit.

Plattelandswoning
Een plattelandswoning is een voormalige agrarische bedrijfswoning die door derden, die geen functionele binding hebben met het bedrijf, mag worden bewoond. In de beleidsnotitie wordt een plattelandswoning als een reguliere burgerwoning beschouwd.

RNI
Registratie Niet-Ingezetenen, een systeem welke gegevens bevat over mensen die niet (meer) in Nederland wonen, maar wel te maken hebben met de Nederlandse overheid.

SNF-norm
Stichting normering Flexwonen (SNF), verantwoordelijk voor de normering en kwalitatieve waarborging van huisvesting van internationale werknemers.

Stedelijk gebied
Het samenstel van bebouwing voor wonen, dienstverlening, bedrijvigheid, detailhandel en horeca, en de daarbij behorende openbare of sociaal-culturele voorzieningen en infrastructuur. De 13 kernen van Meijerijstad vallen onder het stedelijk gebied en de contouren hiervan zijn in bijlage 5 opgenomen.

Tijdelijke huisvesting
Een vorm van verblijf die voor een vooraf vastgestelde periode wordt toegestaan, zonder de intentie van permanent gebruik. In het geval van huisvesting voor internationale werknemers kan onder voorwaarden een tijdelijke vergunning worden afgegeven voor een maximale duur van 20 jaar, afhankelijk van het initiatief. Deze termijn geldt vanaf het moment dat de omgevingsvergunning onherroepelijk is tot het moment dat het perceel of gebouw weer in de oorspronkelijke staat is teruggebracht.

Tijdelijke vergunning
Een vergunning die voor een bepaalde termijn wordt afgegeven, met een duidelijk omschreven einddatum.

Vervangende nieuwbouw
Het proces waarbij een (verouderd of afgeschreven) gebouw wordt gesloopt en vervangen door een nieuw gebouw op dezelfde locatie. Bij vervangende nieuwbouw worden per saldo geen extra m3 gerealiseerd.

Vrijkomende agrarische bedrijfsbebouwing (VAB)
Gebouwen binnen een agrarische bouwvlak die niet langer voor agrarische doeleinden worden gebruikt.

Vrijkomende niet-agrarische bebouwing (VNAB)
Leegstaande of niet langer gebruikte gebouwen die oorspronkelijk geen agrarische functie hadden, maar een niet-agrarische functie.

Werkgever
De ondernemer die, op basis van een arbeidsovereenkomst, internationale werknemers in eigen dienst heeft.

Wet BRP
Wet Basisregistratie Personen, ook wel het bevolkingsregister genoemd.

Woning
Een (gedeelte van een) gebouw dat dient voor de huisvesting van één afzonderlijk huishouden.

Wonen
Het gehuisvest zijn in een woning.

Zone 'nabij bedrijventerreinen'
Een zone van 250 meter buiten de contouren van de bedrijventerreinen van Meierijstad, gemeten vanaf de rand van de contour 'bedrijventerrein'. De zone 'nabij bedrijventerrein' kan alleen gelegen zijn in het buitengebied. In verband met de ruimtelijke impact is het essentieel dat de inrit/toegang (ontsluiting) van de huisvestingslocatie ontsloten wordt op de directe infrastructuur waar ook het bedrijventerrein gebruik van maakt.

2.2 WIJZE VAN METEN

Zone 'nabij bedrijventerreinen'
De zone van 250 meter buiten de contouren van een bedrijventerreinen, gemeten vanaf de rand van de contour 'bedrijventerrein', zoals opgenomen in bijlage 5. De zone 'nabij bedrijventerrein' kan alleen gelegen zijn in het buitengebied.

Kernrandzone
Een zone van 250 meter buiten de contouren van het stedelijk gebied van Meierijstad, gemeten vanaf de rand van de contour, zoals opgenomen in bijlage 5. Een kernrandzone kan alleen gelegen zijn in het buitengebied.

75 meter tussen huisvestingslocaties
De kortste afstand tussen twee huisvestingslocaties, te meten van rand bouwvlak tot rand bouwvlak tussen twee huisvestingslocaties. Indien een bouwvlak ontbreekt dan geldt de bouwperceelgrens.



3. DE VIJF PIJLERS

Het beleid van de gemeente richt zich op onderstaande vijf pijlers die cruciaal zijn voor een inclusieve aanpak van de thematiek rondom internationale werknemers.

1. Participatie en beheer;
2. Adequate registratie;
3. Sociaal en maatschappelijke verbondenheid;
4. Goede en voldoende huisvesting;
5. Toezicht en handhaving.

De vijf pijlers zullen hieronder nader beschreven worden.

3.1 PARTICIPATIE EN BEHEER

Hoewel er in zijn algemeenheid wordt erkend dat internationale werknemers een waardevolle bijdrage leveren aan de Nederlandse economie en van belang zijn voor de werkgelegenheid in Meierijstad, welke anders wellicht naar een andere regio of naar het buitenland zouden verdwijnen, ontstaan er vaak gevoelens van ongemak bij de huisvesting van internationale werknemers in de directe omgeving. Dit ongemak wordt deels veroorzaakt door negatieve berichtgeving in de media. Tegelijkertijd kunnen sociale en culturele verschillen, zoals gewoonten, normen en taalbarrières, tot spanningen leiden. De grote meerderheid van de internationale werknemers die hard werken en zich zo goed mogelijk proberen aan te passen aan hun nieuwe woonomgeving komt meestal niet in beeld.

Een zo goed mogelijke relatie tussen internationale werknemers, huisvesters en de lokale bevolking is erg van belang bij het realiseren van een huisvestingslocatie. Vroegtijdige betrokkenheid en wederzijds begrip dragen bij aan acceptatie en vergemakkelijken de integratie van internationale werknemers in de omgeving. Het is daarom belangrijk om in te zetten op wederzijds begrip, duidelijke communicatie en laagdrempelig contact tussen alle betrokken partijen. Hoewel het hierboven beschreven draagvlak voor een huisvestingslocatie niet afdwingbaar is, blijft het wel een belangrijk uitgangspunt. Participatie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waarbij de inspanning van beide kanten moet komen: naast de inzet van de initiatiefnemer is ook de actieve betrokkenheid van omwonenden en andere belanghebbenden van essentieel belang.

Voor nieuwe huisvestingslocaties in Meierijstad, dienen in ieder geval de volgende richtlijnen te worden nageleefd:

- De omgevingsdialoog;
- Huisreglement;
- Beheer en contact.

Omgevingsdialoog

Het betrekken van de directe omgeving is essentieel voor het succesvol realiseren van huisvestingslocaties. Daarbij is zorgvuldige communicatie van groot belang. De aanwezigheid en huisvesting van internationale werknemers zijn onderwerpen die soms sterke reacties kunnen oproepen. Zelfs wanneer huisvesting op een zorgvuldige manier tot stand komt, kunnen inwoners zich in hun belangen geraakt voelen of ervaren dat dit het geval is. Daarom is het van belang om in een vroegtijdig stadium de dialoog aan te gaan om eventuele misverstanden weg te nemen en waar mogelijk belangen op elkaar af te stemmen. Het bevorderen van maatschappelijke participatie kan bijdragen aan een beter begrip en een meer constructieve dialoog.

Bij het betrekken van de omgeving rondom huisvesting ligt de verantwoordelijkheid niet alleen bij de gemeente. De huisvester heeft de primaire verantwoordelijkheid voor het aangaan van de dialoog met de omgeving en de beheer van het project. De omgevingsdialoog zorgt ervoor dat belangen, zorgen en bezwaren van omwonenden, wijk- en dorpsraden en andere belanghebbenden in een vroegtijdig stadium op tafel komen. De gemeente Meierijstad ziet de omgevingsdialoog als een essentiële eerste stap in de planvorming. Wanneer relevant zal worden geadviseerd om de wijk- of dorpsraad te betrekken. De actuele eisen en richtlijnen voor de omgevingsdialoog, inclusief de vereisten voor verslaglegging, zijn te vinden in bijlage 2 van het beleid.

Voor grootschalige initiatieven is de initiatiefnemer verplicht om een fysieke informatieavond te organiseren. Hierbij worden omwonenden en andere belanghebbenden uitgenodigd. Tijdens deze bijeenkomst worden de plannen toegelicht en krijgen de aanwezigen de gelegenheid om vragen te stellen en mogelijke zorgen kenbaar te maken. Ter ondersteuning en om te zorgen voor een goede afstemming met de gemeentelijke beleidskaders, zal indien nodig een medewerker of bestuurder van de gemeente aanwezig zijn om aanvullende informatie te verschaffen en te helpen bij het beantwoorden van vragen.

Huisreglement

Elke huisvestingslocatie in de gemeente Meierijstad moet vergezeld zijn van een huisreglement, dat specifiek gericht is op het voorkomen van overlast voor zowel internationale werknemers als omwonenden. Het huisreglement moet minimaal onderwerpen behandelen zoals het parkeren van voertuigen, geluidsoverlast, drugs- en alcoholgebruik en het omgaan met (zwerf)afval. Naast deze onderwerpen moet het reglement ook regels bevatten over goed nabuurschap, handelen bij calamiteiten, brandveiligheid, het respecteren van de nachtrust en het ontvangen van bezoek.

Het huisreglement moet bovendien duidelijk maken wie verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de regels en hoe deze persoon bereikbaar is voor huurders, omwonenden, politie en de gemeente Meierijstad. Het reglement moet goed zichtbaar zijn bij de in- en uitgang van de locatie en beschikbaar zijn in zowel het Nederlands als in de taal van de aanwezige bewoners.
Verder dient het huisreglement altijd te verwijzen naar het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) voor aanvullende onafhankelijke ondersteuning en informatie over het wonen, werken en leven in Nederland/Noordoost-Brabant.

Het huisreglement wordt een indieningsvereiste en wordt gekoppeld aan de omgevingsvergunning van de huisvestingslocatie. De actuele eisen en richtlijnen voor het huisreglement zijn te vinden in bijlage 3 van het beleid.

Beheer en contact

Bij alle huisvestingslocaties voor internationale werknemers dient, naast het verplichte huisreglement, ook een beheerplan te worden opgesteld. Dit beheerplan is essentieel om tijdens de ruimtelijke procedure te kunnen beoordelen hoe het toezicht en beheer op de locatie worden georganiseerd. Het doel van het beheerplan is om overlast voor zowel de te huisvesten internationale werknemers als de omwonenden te voorkomen. De huisvester van de locatie is verantwoordelijk voor het beheer van de huisvesting en het aanstellen van de beheerder. De beheerder houdt toezicht op het dagelijkse onderhoud en treedt op als contactpersoon voor zowel bewoners als omwonenden en instanties zoals de gemeente en hulpdiensten. Hoewel er voor elke huisvestingslocatie waar internationale werknemers worden gehuisvest een beheerplan wordt geëist wordt er, op basis van de schaalgrootte van de huisvestingslocatie, onderscheid gemaakt in het beheer. Hoe groter de huisvestingslocatie, hoe meer nadruk er dient te liggen op beheer.

De beheerder dient zorg te dragen voor de in- en uitschrijving van de gehuisveste internationale werknemers wanneer zij langer dan vier maanden in Nederland verblijven. Ook ziet de beheerder toe op hygiëne, brandveiligheid en de naleving van het huisreglement. Bij een wisseling van beheerder of wijziging van het beheerplan moet dit gemeld worden aan de gemeente. Voor elke locatie dient er een nachtregister te worden bijgehouden waarin de persoonlijke gegevens van de bewoners staan, evenals de data van aankomst en vertrek.

Bij grootschalige locaties dient de huisvester een beheerder (of meerdere beheerders) aan te wijzen welke 24 uur per dag, 7 dagen per week aanwezig en bereikbaar is. Er moet altijd iemand aanwezig zijn die de Nederlandse, Duitse of Engelse taal beheerst, en bij voorkeur ook de moedertaal van de internationale werknemers. Bij grootschalige huisvestingslocaties wordt bovendien de oprichting van een klankbordgroep verplicht gesteld. Deze groep komt op regelmatige basis bijeen om feedback te verzamelen en eventuele problemen te bespreken en op te lossen. Het streven is om bij grootschalige initiatieven, na realisering van het plan, elke 2 tot 3 maanden een klankbordgroep-overleg te organiseren.

Het beheerplan wordt een indieningsvereiste en zal worden gekoppeld aan de omgevingsvergunning van de huisvestingslocatie. In bijlage 4 zijn de richtlijnen voor het beheerplan opgenomen.

HOE GAAN WE DIT BEREIKEN

- De initiatiefnemer betrekt in een vroegtijdig stadium omwonenden, de gemeente en andere belanghebbenden door middel van een goede omgevingsdialoog en mogelijke informatieavond;
- Huisvesters zorgen voor een goed aanspreekpunt voor omwonenden, gemeente en overige instanties;
- Bij alle huisvestingslocaties is sprake van een huisreglement en een goed beheerplan.

3.2 ADEQUATE REGISTRATIE

Een accurate registratie van internationale werknemers vormt, ook in Meierijstad, al geruime tijd een uitdaging. Praktijkervaringen laten zien dat sommige internationale werknemers jarenlang in Nederland verblijven zonder zich te registreren bij de gemeente waar zij feitelijk verblijven. Uit landelijk onderzoekt blijkt dat ongeveer 37% zich inschrijft. In andere gevallen melden internationale werknemers zich wel aan, maar vertrekken zij plotseling naar hun land van herkomst. Dit leidt tot een gebrek aan betrouwbare gegevens, wat de gemeente belemmert in haar administratie en toezicht. Dit gebrek aan gedetailleerde registratie bemoeilijkt het aanpakken van problemen zoals uitbuiting, fraude en andere misstanden.

Veel internationale werknemers realiseren zich het belang van inschrijving niet en vinden het lastig om de weg naar de gemeente te vinden. Er zijn ook situaties bekend waarin werkgevers of huisvesters internationale werknemers niet helpen bij het inschrijven in de BRP, of zelfs actief verhinderen. Het belang van BRP-inschrijving reikt verder dan alleen de gemeente, ook voor de internationale werknemers zelf is het essentieel. Ze zijn vaak niet op de hoogte van de voordelen van inschrijving, zoals toegang tot DigiD, sociale voorzieningen en de mogelijkheid om woningzoekende te worden.

Om een beter inzicht te krijgen in de internationale werknemers die in de gemeente Meierijstad verblijven, kan de gemeente gebruikmaken van twee belangrijke instrumenten:

1. Verblijfsbelasting;
2. Basisregistratie Personen (BRP).

Verblijfsbelasting (toeristenbelasting)

Verblijfsbelasting (conform gemeentewet artikel 224 is de benaming toeristenbelasting, in de dagelijkse praktijk wordt in Meierijstad vaak het woord verblijfsbelasting gebruikt) is een belasting die betaald moet worden door iedereen die tijdelijke accommodatie aanbiedt aan personen die niet zijn ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) van de gemeente. Deze belasting geldt zowel voor zakelijke als privéovernachtingen. Ook internationale werknemers die tijdelijk in de gemeente verblijven, zijn onderhevig aan deze belasting. Verblijfaanbieders zijn wettelijk verplicht (artikel 438 wetboek van Strafrecht) om een nachtregister bij te houden waarin ze de gegevens van hun tijdelijke bewoners cq gasten registreren. De gemeente Meierijstad houdt toezicht op de naleving van de verblijfsbelasting, wat ook controles ter plaatse omvat. Tijdens deze controles wordt zowel het nachtregister als het aantal tijdelijke bewoners gecontroleerd.

Basisregistratie Personen (BRP)

Voor internationale werknemers die tijdelijk in Nederland willen werken, is een BSN vereist, verkregen door inschrijving in de RNI (Registratie Niet-ingezetenen). De RNI is bedoeld voor personen die korter dan vier maanden in Nederland verblijven. Bij deze registratie worden het woonadres in het land van herkomst en het eerste verblijfadres in Nederland genoteerd. Vaak wordt het adres van de werkgever als verblijfadres opgegeven, wat betekent dat de gemeente geen inzicht heeft in het daadwerkelijke verblijfadres van de internationale werknemer.
Daarom is inschrijving in de BRP van groot belang. Deze registratie geeft de gemeente inzicht in waar de internationale werknemers verblijven en hoelang zij in Nederland blijven. Internationale werknemers die langer dan vier maanden in Nederland blijven, zijn verplicht zich in te schrijven in de BRP op het adres waar zij verblijven. Hierdoor krijgen zij dezelfde rechten en plichten als andere inwoners van Nederland, wat de gemeente helpt om een volledig en accuraat overzicht van de gehuisveste internationale werknemers te behouden.

Oplossingsrichting Meierijstad

Om de problematiek rondom registratie aan te pakken en de inschrijvingsgraad te verhogen, richt de gemeente zich op een aantal verbeterpunten.

Allereerst wil de gemeente Meierijstad een actievere rol gaan spelen in het correct inschrijven van internationale werknemers en onderzoekt hoe de inschrijving (en uiteraard ook uitschrijving) kan worden verbeterd en laagdrempeliger kan worden gemaakt. Het doel is om zoveel mogelijk internationale werknemers vanaf dag één na aankomst in te laten schrijven in de BRP. In 2025 zal hiervoor een pilot worden opgestart. Als de pilot "inschrijving vanaf dag 1 bij aankomst" slaagt, dan zal de gemeente Meierijstad direct blijven inschrijven.

In de toekomst kunnen er (mogelijk) nieuwe mogelijkheden voor inschrijving ontstaan. Hierbij kan gedacht worden aan groepsgewijze inschrijving of digitale inschrijving. Digitale inschrijving is op dit moment wettelijk (nog) niet toegestaan, de eerste inschrijving in de BRP moet fysiek plaatsvinden. Deze wetgeving kan in de toekomst echter veranderen. Ook is door de gemeente inschrijving op locatie onderzocht. De conclusie is dat inschrijving op het gemeentehuis, mede dankzij aanwezige en speciaal hiervoor aangeschafte voorzieningen, op dit moment nog leidt tot kwalitatief betere inschrijving. In- en uitschrijving van internationale werknemers blijft een dynamisch proces. Het werkatelier Burgerzaken blijft continu zoeken naar manieren om inschrijving te verbeteren en werkt hierbij samen met de coördinator internationale werknemers van de gemeente.

Ten tweede is verbeterde communicatie en ondersteuning voor internationale werknemers noodzakelijk. De gemeente Meierijstad probeert internationale werknemers beter te informeren over hun rechten en plichten, in hun eigen taal. Dit helpt hen het belang van BRP-inschrijving te begrijpen en hen bewust te maken van hun wettelijke verplichtingen, zodat ze de voordelen van registratie optimaal kunnen benutten. Het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) speelt hierin een belangrijke rol (zie ook de pijler 'sociaal en maatschappelijke verbondenheid').

Bij huisvestingslocaties heeft de beheerder de taak om bewoners te informeren over hun verplichting zich in te schrijven bij de BRP wanneer zij het voornemen hebben om langer dan vier maanden in Nederland verblijven en waar nodig de inschrijving te faciliteren (zorgen voor vervoer naar het gemeentehuis en het regelen van een tolk). Deze voorwaarde maakt onderdeel uit van het verplichte beheerplan welke zal worden gekoppeld aan de omgevingsvergunning van de huisvestingslocatie.

Ten slotte heeft de gemeente een taak om werkgevers en huisvesters te wijzen op hun verantwoordelijkheden in het registratieproces. Effectieve samenwerking met uitzendorganisaties en werkgevers is cruciaal om het aantal BRP-inschrijvingen te verhogen. Dit vereist afspraken en samenwerking, bijvoorbeeld via het getekende convenant (zie bijlage 6). In de nieuwe Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) wordt een zorgplicht opgenomen voor uitzendbureaus om er mede voor te zorgen dat internationale werknemers goed ingeschreven staan in de Basisregistratie Personen (BRP). Dit was ook een belangrijk advies van de Commissie Roemer.

HOE GAAN WE DIT BEREIKEN:

- De gemeente start met een pilot om zoveel mogelijk internationale werknemers op dag 1 na aankomst in te schrijven in de BRP;
- Mogelijkheden voor groepsgewijze inschrijving of digitale inschrijving worden onderzocht;
- Bij huisvestingslocaties wordt in- en uitschrijving onderdeel van het beheerplan.

3.3 SOCIAAL EN MAATSCHAPPELIJKE VERBONDENHEID

Een belangrijk aspect van goed werkgeverschap is zorgdragen voor het welzijn van internationale werknemers. Werkgevers en uitzendbureaus spelen een cruciale rol in de integratie van internationale werknemers, zowel op de werkplek als daarbuiten. Het is essentieel dat werkgevers sociale activiteiten faciliteren die niet alleen op de werkvloer plaatsvinden, maar ook binnen de bredere gemeenschap. Daarnaast is het belangrijk dat internationale werknemers toegang hebben tot duidelijke en begrijpelijke informatie over bijvoorbeeld hun arbeidsvoorwaarden, scholingsmogelijkheden, gezondheidszorg en sociale voorzieningen in de regio.

Daar wil ook de gemeente Meierijstad een duidelijke rol pakken. Hoewel inburgering voor internationale werknemers in Nederland geen wettelijke verplichting is, probeert de gemeente een actieve rol te spelen in het faciliteren van hun integratie. Het streven is om internationale werknemers een solide basis te bieden, waarna zij zelf op vrijwillige basis kunnen beslissen hoe zij verder willen bouwen aan hun integratie. Het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) speelt hierin een sleutelrol.

Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant)

In de praktijk blijkt dat veel internationale werknemers moeite hebben om hun weg te vinden binnen de Nederlandse samenleving. Dit komt vaak doordat ze niet goed op de hoogte zijn van de beschikbare voorzieningen en vaak ook niet goed op de hoogte zijn van hun rechten en plichten. Hoewel velen van hen zelf proberen informatie te vinden via internet of via hun netwerk, vindt de gemeente het belangrijk om hen actief te begeleiden. Dit helpt hen niet alleen om zich beter wegwijs te maken in Meierijstad/Noordoost-Brabant, maar ook in Nederland als geheel.
Bij het WIN-punt Noordoost-Brabant kunnen internationale werknemers in hun eigen taal terecht voor vragen en advies over het wonen, werken en leven in Nederland/Noordoost-Brabant.

Het WIN-punt Noordoost-Brabant streeft naar een cultuur sensitieve benadering, omdat de relatie tussen burger en overheid per land en cultuur sterk kan verschillen. Niet iedereen heeft vanzelfsprekend vertrouwen in overheidsinstellingen. Bewustzijn van culturele verschillen helpt de consulenten van het WIN-punt Noordoost-Brabant om internationale werknemers sneller en beter van dienst te zijn en vergroot hun alertheid op mogelijke signalen van benadeling of uitbuiting. In 2024 heeft het WIN-punt Noordoost-Brabant circa 1200 internationale werknemers geholpen met advies en informatie over het wonen, werken en leven in Noordoost-Brabant/Nederland.

Zorgplicht en samenwerking met andere instellingen

Gemeenten hebben, op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), een zorgplicht ten aanzien van zelfredzaamheid en participatie ten behoeve van kwetsbare groepen in de gemeente. De huisvester dient zorg te dragen dat internationale werknemers een huisarts weten te vinden of weten hoe mogelijk zorg aan huis geleverd kan worden.

Daarnaast zet de gemeente zich in om samenwerkingen op te bouwen met maatschappelijke instellingen voor de ondersteuning van internationale werknemers en hun gezinnen. Denk hierbij aan scholen, zorgverleners, kerken, verenigingen en wijkteams. Door actief samen te werken met deze partijen kan de gemeente Meierijstad de ondersteuning en integratie van internationale werknemers verder verbeteren en een toegankelijke, ondersteunende omgeving bieden waarin zij zich thuis kunnen voelen. Dakloosheid vormt hierbij eveneens een aandachtspunt. De coördinator internationale werknemers van de Gemeente Meierijstad en de consulenten van het WIN-punt

Noordoost-Brabant spelen hierbij een verbindende rol. Ten slotte kunnen internationale werknemers bij PIM Werkt terecht voor specifieke vragen. Pim Werkt is een mobiliteitscentrum waar iedereen (Meierijstad/Boekel/Bernheze), dus ook internationale werknemers, terecht kunnen voor vragen over werk en loopbaan.

Doorstroom

Naast de jaarlijkse toename van internationale werknemers, groeit ook het autonome inwonersaantal van Meierijstad. Deze demografische ontwikkelingen hebben gevolgen voor de woningvoorraad. In de Woonzorgvisie 2024 van Meierijstad is vastgelegd dat alle doelgroepen binnen de gemeente kwalitatief goed gehuisvest moeten worden.
Door de huidige woningdruk is het echter niet realistisch om specifiek woningen te realiseren voor internationale werknemers die ervoor kiezen om zich voor langere tijd te vestigen. Wel is het van groot belang om deze groep zo goed mogelijk te ondersteunen bij hun participatie in de Nederlandse samenleving. Voor internationale werknemers die zich langdurig willen vestigen, zijn onder andere beheersing van de Nederlandse taal, kennis van lokale regels en cultuur, en toegang tot ontwikkelingsmogelijkheden van belang. Het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) speelt hierin een ondersteunende rol door informatie en voorlichting te bieden, zoals het belang van het inschrijven bij een woningcorporatie.

Bovengenoemde initiatieven en maatregelen moeten helpen om de verbondenheid en het welzijn van internationale werknemers te vergroten, zodat zij zich welkom en thuis voelen in Meierijstad en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Dit geeft hen een toekomstperspectief waarin zij zich zowel persoonlijk als professioneel kunnen ontwikkelen.

HOE GAAN WE DIT BEREIKEN:

- De gemeente biedt een informatiepunt over het wonen, werken en leven in NL/Noordoost-Brabant;
- Werkgevers investeren in de kwaliteit van het werk en in de persoonlijke ontwikkeling van internationale werknemers;
- De gemeente zet in op samenwerking met instanties t.b.v. onderwijs, zorg etc.

3.4 GOEDE EN VOLDOENDE HUISVESTING

Goede en voldoende huisvesting van internationale werknemers is een belangrijk speerpunt van de gemeente Meierijstad. Er zijn momenteel te weinig geschikte locaties en de kwaliteit van bestaande huisvesting laat in sommige gevallen te wensen over. Bovendien zijn internationale werknemers vaak te afhankelijk van hun werkgevers voor hun woonruimte. De visie van de gemeente is dat iedere inwoner, inclusief internationale werknemers, op een gedegen en verantwoorde manier gehuisvest moet kunnen worden.
Om misstanden te voorkomen en de situatie voor internationale werknemers te verbeteren, zijn er algemene voorwaarden in het beleid opgenomen. De algemene voorwaarden gelden voor alle huisvestingslocaties en zorgt ervoor dat alle locaties voldoen aan de minimumeisen voor kwaliteit en leefbaarheid. Voor de huisvesting van internationale werknemers gelden, naast de algemene voorwaarden, ook planologische specifieke voorwaarden.
Het afwegingskader is te vinden in bijlage 1. Hieronder zal een nadere toelichting op de uitgangspunten en voorwaarden gegeven worden, zoals opgenomen in het kader.

3.4.1 Algemene voorwaarden

Algemene voorwaarden (kwaliteit)

Voldoen aan Wet- en Regelgeving
Het initiatief dient te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder de Omgevingswet, het Besluit kwaliteit leefomgeving (Bkl) en het Besluit bouwwerken leefomgevings (Bbl). Dit omvat naleving van regels met betrekking tot de fysieke leefomgeving, zoals bouwvoorschriften, veiligheidsnormen en milieuregels. Deze regelgeving waarborgt dat de huisvesting bijdraagt aan een goede, gezonde en veilige fysieke leefomgeving voor zowel de internationale werknemers alsmede de omwonenden.

Goed woon- en leefklimaat
Er dient een goed woon- en leefklimaat te worden gegarandeerd voor zowel de omwonenden als de te huisvesten internationale werknemers. Dit betekent dat de huisvesting moet bijdragen aan een aangename en gezonde leefomgeving. Huisvestingslocaties dienen (onder andere) te voldoen aan de milieukundige aspecten externe veiligheid, geluid, lucht, bodem en geluid en volksgezondheid. In de Omgevingswet en het (tijdelijke) Omgevingsplan zijn de actuele uitgangspunten en normen opgenomen voor deze toetsing.

Stedenbouwkundige-ruimtelijke structuur
De bestaande stedenbouwkundige-ruimtelijke structuur van de omgeving mag door de komst van een huisvestingslocatie niet worden aangetast. Cultuurhistorische en esthetische waarden van het gebied dienen te worden gerespecteerd. Een belangrijk uitgangspunt voor de gemeente Meierijstad is het maximaal benutten van bestaande (leegstaande) bebouwing. De gemeente geeft hiermee de voorkeur aan hergebruik van bestaande gebouwen boven nieuwbouw. Nieuwbouw wordt alleen overwogen als blijkt dat hergebruik van bestaande panden op een huisvestingslocatie niet haalbaar is. Met deze benadering wil de gemeente duurzaam en efficiënt omgaan met beschikbare middelen en infrastructuur.

Natuurlijke en Landschappelijke Waarden
De natuurlijke en/of landschappelijke waarden van de omgeving mogen niet worden aangetast. Dit betekent dat het initiatief moet worden geïntegreerd op een manier die respectvol is ten opzichte van de bestaande natuur- en landschapselementen van het gebied. Bij huisvesting in het buitengebied is een goede landschappelijke inpassing of kwaliteitsverbetering verplicht. Het huisvestingsinitiatief moet daarbij voldoen aan de regels en kaders voor landschappelijke inpassing zoals opgenomen in de 'Handreiking Kwaliteitsverbetering' van de gemeente.

Veiligheid
Huisvestingslocaties dienen te voldoen aan de geldende brandveiligheidsnormen en andere veiligheidsvoorschriften om een veilige woonomgeving te garanderen. Een van de pijlers van dit beleid is het zorgen voor een goede registratie van internationale werknemers in de Basisregistratie Personen (BRP). Door een accurate en volledige registratie kan de gemeente effectiever toezicht houden en snel ingrijpen bij onveilige situaties.

Hygiëne en Gezondheid

De huisvesting moet voldoen aan eisen op het gebied van hygiëne en gezondheid. Dit houdt in dat de accommodatie een gezonde leefomgeving moet bieden, met adequate sanitaire voorzieningen en een goede luchtkwaliteit. Daarnaast moet de huisvesting vrij zijn van gezondheidsrisico's, zodat de bewoners in een veilige en gezonde omgeving kunnen verblijven.

Verkeerskundige aspecten

Bij het vestigen van een grote groep mensen op één locatie moet rekening worden gehouden met de verkeersbewegingen, de verkeersveiligheid en het aantal benodigde parkeerplaatsen. Het omliggende wegennet moet in staat zijn om de extra verkeersdrukte te verwerken. Voor het aantal benodigde parkeerplaatsen worden de geldende parkeernormen gehanteerd, zoals opgenomen in de gemeentelijke nota parkeernormen.

Ontwikkelmogelijkheden omliggende percelen

Bij de ontwikkeling van een nieuwe huisvestingslocatie moet zorgvuldig rekening worden gehouden met omliggende percelen. Het is van belang dat de planologische en milieutechnische ontwikkelmogelijkheden van deze percelen niet worden aangetast of belemmerd.

Volwaardige, kwalitatieve huisvesting

Er dient sprake te zijn van volwaardige huisvesting. De huisvestingslocatie moet beschikken over de primaire voorzieningen die voor kwalitatief goede huisvesting belangrijk zijn. Huisvesting in een (bedrijfs)woning is alleen toegestaan in bestaande slaapkamers, of daarvoor geschikt gemaakte ruimten. Er dient een gezamenlijke huiskamer, keuken en badkamer aanwezig te zijn. Wonen in bijgebouwen is niet toegestaan. De locatie moet daarnaast beschikken over voldoende stallingsruimte voor fietsen, afvalcontainers, voorzieningen voor het wassen en drogen van kleding en beddengoed en op eigen terrein (en bij voorkeur inpandig) moeten er voldoende voorzieningen en ruimte zijn voor ontspanning en recreatie, passend bij de aard en omvang van de huisvestingslocatie.

Bij nieuwe projecten gaat, voor zover mogelijk, de voorkeur uit naar energie-neutrale huisvesting met een hoogwaardige uitstraling. Daar waar een beeldkwaliteitsplan geldt, dient de huisvestingslocatie aan deze kaders te voldoen. Bij bestaande situaties moet het gebouw, waar mogelijk, een kwaliteitsimpuls krijgen.

Huisvesting op recreatieterreinen is niet toegestaan. Daarnaast is huisvesting in (sta)caravans, chalets, tenten of daarmee vergelijkbare huisvestingsvormen op locaties, anders dan recreatieterreinen, tevens niet toegestaan.

Gezinnen en kinderen onder de 18 jaar mogen zich uitsluitend vestigen in de reguliere woningvoorraad. Andere vormen van huisvesting, zoals tijdelijke verblijven, worden als ongeschikt beschouwd voor deze doelgroep.

Privacy

De huisvester dient zorgvuldig om te gaan met de privacy van de bewoners. Dit houdt in dat er maatregelen moeten worden genomen om de persoonlijke gegevens van de bewoners te beschermen. Daarnaast dient ervoor gezorgd te worden dat bij (onder andere) het sanitair en de slaapruimten rekening wordt gehouden met de privacy van de bewoners. Per kamer mogen maximaal 2 personen gehuisvest worden.

Wet goed verhuurderschap

De Wet goed verhuurderschap stelt randvoorwaarden aan de totstandkoming en inhoud van huurovereenkomsten, met name ten behoeve van kwetsbare doelgroepen op de huurmarkt zoals internationale werknemers. De wet geeft een nadere invulling van het privaatrechtelijke begrip 'goed verhuurderschap' waaronder verstaan wordt:

- Het voorkomen en tegengaan van discriminatie en intimidatie;
- Het voorkomen van een te hoge waarborgsom en onredelijke servicekosten;
- De plicht om de huurovereenkomst op schrift te stellen;
- De plicht om de huurder over een aantal zaken te informeren, bijvoorbeeld over de eigen rechten en plichten;
- Een verbod op het vragen van dubbele bemiddelingskosten.

Het doel van de wet is het voorkomen en tegengaan van deze ongewenste verhuurpraktijken bij alle groepen huurders, waaronder internationale werknemers. Daarbij stelt de wet het gedrag van de verhuurder centraal en normeert dit gedrag. Gemeenten hebben een taak bij het handhaven van deze algemene normen. Om internationale werknemers beter te beschermen zijn er voor hen extra regels waar verhuurders en verhuurbemiddelaars zich aan moeten houden. Zo moet de huurovereenkomst apart van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd en moet de verhuurder de internationale werknemer informeren in een taal waaraan hij/zij de voorkeur geeft.

Iedere gemeente moet vanaf 1 januari 2024 een meldpunt hebben voor klachten over ongewenst verhuurgedrag. De gemeente kan naar aanleiding van een melding vervolgens zelf handhaven of, als dat niet mogelijk is, de melder hulp bieden bij het vinden van de juiste instantie waar hij verder geholpen kan worden.

Bij huisvestingsinitiatieven dient de initiatiefnemer aan te tonen dat aan deze wet voldaan wordt. Nadere regels en voorschriften uit de Wet goed verhuurderschap kunnen als voorwaarden onderdeel uit gaan maken van de omgevingsvergunning voor een huisvestingslocatie.

Keurmerken

Om de kwaliteit van huisvesting voor internationale werknemers te waarborgen en om te zorgen voor uniforme normen, moeten alle huisvestingsvormen minimaal voldoen aan de actuele eisen die zijn vastgesteld door het keurmerk Stichting Normering Flexwonen (SNF). Alleen in het geval van huisvesting bij en ten behoeve van een agrarisch bedrijf, dan dient huisvesting minimaal te voldoen aan de actuele normen van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Deze keurmerken dienen het kwaliteitsniveau van de huisvesting te waarborgen en te behouden. De normeringen bestaan uit verschillende onderdelen: privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening, brandveiligheid en goed werkgeverschap.

Zoals hierboven te lezen hebben de Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) allebei een eigen keurmerk. Een advies van de Commissie Roemer is om de keurmerken te integreren en daarbij op een aantal punten de normen aan te scherpen. De bestuurders van Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) zijn in gesprek om te komen tot een fusie met daarbij de integratie van de normen en keurmerken. Door in het beleid op te nemen dat altijd voldaan moet worden aan de actuele normen van de SNF en AKF, wordt gegarandeerd dat nieuwe huisvestigingslocaties, ook bij wijzigingen of aanscherpingen van deze keurmerken, steeds voldoen aan de laatste standaarden.

Daarnaast dient de huisvester te beschikken over een keurmerk of aangesloten zijn bij organisaties zoals ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) of NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen). Deze keurmerken waarborgen de naleving van strikte kwaliteitseisen op de gebieden van arbeidsvoorwaarden, een veilige en verantwoorde werkomgeving en gedragsregels. Om uitzendbureaus die wetten en regels ontduiken en omzeilen aan te pakken, is het Kabinet bezig met implementatie van het wetsvoorstel aanpak misstanden bij uitzendbureaus en andere uitleners (Wtta). De Tweede Kamer heeft op 17 april 2025 ingestemd met de wet. De datum waarop de wet in werking treedt, wordt op een later moment bekend gemaakt.

Algemene voorwaarden (proces)

Omgevingsdialoog en informatiebijeenkomst

Het initiatief voor huisvesting wordt afgestemd met de omgeving door middel van een omgevingsdialoog (zie ook hoofdstuk 3.1 en bijlage 2). Dit proces houdt in dat er actief communicatie plaatsvindt met buurtbewoners, wijk- en dorpsraden en andere belanghebbenden om hun input en mogelijke bezorgdheden in een vroegtijdig stadium te signaleren. Voor grootschalige huisvestingslocaties is tevens een fysieke informatieavond verplicht.

Huisreglement

Elke huisvestingsvorm moet voorzien zijn van een huisreglement. Dit reglement bevat regels en richtlijnen voor het dagelijks leven in de woning of op de huisvestingslocatie en heeft als doel om een ordelijke en veilige leefomgeving te waarborgen (zie ook hoofdstuk 3.1 en bijlage 3).

Beheerplan

Bij huisvesting moet sprake zijn van adequaat beheer van de locatie. Het beheer is de verantwoordelijkheid van de betreffende huisvester. Hoe groter de locatie, hoe meer aandacht er dient te zijn voor het beheer van de locatie. Bij alle huisvestingslocaties dient een beheerplan opgesteld te worden, welke als voorwaarde aan de omgevingsvergunning wordt gekoppeld (zie ook hoofdstuk 3.1 en bijlage 4).

3.4.2 Planologische specifieke voorwaarden

In deze beleidsnotitie wordt onderscheid gemaakt tussen een vijftal gebiedstypologieën voor de huisvesting van internationale werknemers waarvoor specifieke uitgangspunten gelden (bovenop de algemene voorwaarden). Daarnaast is er sprake van verschillende huisvestingsvormen, elk met eigen planologische voorwaarden. Hieronder zal dit nader beschreven worden.

Gebiedstypologieën

Stedelijk gebied

Deze gebiedstypologie omvat de 13 afzonderlijke kernen van Meierijstad, waar de nadruk ligt op het behoud van de leefbaarheid en identiteit van de kernen en wijken. Reguliere woningen zijn in principe bedoeld voor wonen en niet voor logies. Internationale werknemers die voor korte tijd in Nederland komen werken, hebben minder behoefte om te integreren. Gelet op hun doel om naar Nederland te komen (werken) en hun korte aanwezigheid hebben zij hier ook geen belang bij. De kans dat dit invloed heeft op de leefbaarheid van de kernen is dan ook groot. Het beleid richt zich er met name op om grootschalige huisvesting voor tijdelijke internationale werknemers zoveel mogelijk buiten dorps- en woonkernen te situeren. Huisvesting in reguliere woningen is bij voorkeur voor

internationale werknemers die voor langere periodes in Meierijstad verblijven. Zij hebben vaak meer behoefte aan integratie in de lokale gemeenschap. Om overbelasting van voorzieningen zoals parkeerplaatsen en het openbare gebied te voorkomen, probeert de gemeente verkamering in te perken door een maximum te stellen aan het aantal te huisvesten personen in reguliere burgerwoningen.

Bedrijventerreinen

Onderhavig beleid biedt mogelijkheden om huisvesting op een bedrijventerrein mogelijk te maken. Deze aanpak zorgt voor flexibiliteit in het omgaan met leegstand en transitie, terwijl huisvesting gerealiseerd kan worden in de buurt van werkgelegenheid. Door het tekort aan bedrijfslocaties in Meierijstad is permanente huisvesting op een bedrijventerrein niet mogelijk. Echter, tijdelijke huisvesting kan onder bepaalde voorwaarden wel worden toegestaan. Bij hergebruik van bestaande bedrijfspanden geldt dat de initiatiefnemer moet aantonen dat het pand al langdurig leegstaat (minimaal zes maanden) en dat er aantoonbaar inspanningen zijn geleverd om het pand een passende bedrijfsmatige invulling te geven en leegstand te voorkomen. Dit kan bijvoorbeeld door marktonderzoek of het inschakelen van een bedrijfsmakelaar. Deze inspanningsverplichting is een belangrijke voorwaarde voor het faciliteren van tijdelijke huisvesting. De beoordeling hiervan is maatwerk.

Bij huisvesting op een bedrijventerrein dient goed te worden gekeken naar de milieutechnische haalbaarheid van het initiatief. Het plan moet een aanvaardbaar woon- en leefklimaat voor de te huisvesten internationale werknemers garanderen en eveneens mogen omliggende bedrijven niet in hun bedrijfsvoering worden belemmerd.

Nieuwe bedrijven die zich in Meierijstad vestigen, zijn verplicht aan te tonen hoe zij bijdragen aan de bewustwording en het waarborgen van goede huisvesting voor eventuele internationale werknemers die zij nodig hebben voor hun bedrijfsvoering. De gemeente Meierijstad heeft hierin al reeds een rol gepakt door deel te nemen in een landelijke pilot.

Voor huisvesting in een bedrijfswoning dient er een duidelijke relatie te zijn met het aanwezige bedrijf. Dit betekent dat de woning bedoeld moet zijn voor personen die direct betrokken zijn bij de bedrijfsactiviteiten op het terrein.

Buitengebied

Het buitengebied omvat de landelijke gebieden buiten het stedelijk gebied en de bedrijventerreinen. Delen van het buitengebied zijn in deze beleidsnotitie aangeduid als de zone 'nabij bedrijventerreinen' of 'kernrandzone'. Deze zones worden verderop nader beschreven. Ongecontroleerde groei van huisvestingslocaties voor internationale werknemers in het buitengebied is ongewenst. De gemeente Meierijstad ziet echter in dat ook de internationale werknemers in de agrarische sector goed gehuisvest moeten worden. Naar schatting heeft Meierijstad duizenden internationale werknemers in deze sector, onderverdeeld onder grote en kleinere agrarische bedrijven. De gemeente wil deze bedrijven niet belemmeren in de groeimogelijkheden. Hierdoor biedt het beleid mogelijkheden om internationale werknemers bij agrarische bedrijven te huisvesten. Het is echter niet de bedoeling dat een agrariër als hoofddoel de huisvesting van internationale werknemers heeft. De huisvesting van internationale werknemers bij een agrarisch bedrijf mag groeien, mits dit in verhouding is met de benodigde internationale werknemers van dit bedrijf in het piekseizoen. Aangezien het aantal internationale werknemers fluctueert, wil Meierijstad de mogelijkheid bieden om in het laagseizoen de niet benodigde bedden aan te bieden voor de huisvesting van internationale werknemers van

andere ondernemers uit de nabije omgeving. De uitbreiding van het aantal huisvestingsplekken bij een bedrijf moet aantoonbaar passen bij de groei in het benodigde aantal internationale werknemers van het desbetreffende bedrijf en wordt getoetst door de Adviescommissie agrarische bouwaanvragen (AAB). Daarnaast biedt het beleid mogelijkheden om, onder voorwaarden, internationale werknemers in het buitengebied te huisvesten in woningen, op V(N)AB-locaties en op grootschalige (tijdelijke) locaties. Het beleid biedt geen mogelijkheden voor de huisvesting van internationale werknemers bij actieve niet-agrarische bedrijven.

Zone 'nabij bedrijventerreinen'

De zone 'nabij bedrijventerreinen' betreft een gebied tot 250 meter buiten de contouren van een bedrijventerrein, zoals opgenomen in bijlage 5. In situaties waarin deze zone overlap heeft met stedelijk gebied, dan prevaleert de gebiedstypologie 'stedelijk gebied'. Hierdoor maakt de zone 'nabij bedrijventerreinen' onderdeel uit van het buitengebied.

De huisvesting van internationale werknemers in de zone 'nabij bedrijventerreinen' moet zorgvuldig worden afgestemd op zowel de industriële aard van het aangrenzende bedrijventerrein, de omliggende infrastructuur en de specifieke (landelijke) kenmerken van de omgeving. Er dient aangetoond te worden dat de huisvesting qua schaal en samenstelling aansluit bij de gewenste ontwikkelrichting van het gebied. Huisvesting wordt op deze manier gerealiseerd in de buurt van werkgelegenheid. In verband met de ruimtelijke impact is het essentieel dat de inrit/toegang (ontsluiting) van de huisvestingslocatie ontsloten wordt op de directe infrastructuur waar ook het bedrijventerrein gebruik van maakt.

Kernrandzone

De term 'kernrandzone' verwijst naar een zone van 250 meter buiten de contouren van de kernen van Meierijstad, gelegen in het buitengebied. Kernrandzones vormen de overgang van het stedelijk gebied naar het buitengebied. Het huisvesten van internationale werknemers in kernrandzones kan voordelen bieden, maar brengt ook uitdagingen met zich mee. Een belangrijk voordeel is dat deze zones meer ruimte bieden dan stedelijke kernen, wat ze geschikt maakt voor grootschalige huisvesting voor internationale werknemers. Daarnaast liggen voorzieningen zoals supermarkten, scholen en zorg op korte afstand. Tegelijkertijd brengt de huisvesting van internationale werknemers in kernrandzones enkele uitdagingen met zich mee. Huisvestingslocaties kunnen het open en groene karakter van deze zones aantasten. Daarom wordt zorgvuldig omgegaan met de kernrandzones.

Huisvestingsvormen

Burgerwoningen

Huisvesting van internationale werknemers in reguliere burgerwoningen is onder een aantal voorwaarden toegestaan. Zo moet er in het stedelijk gebied een minimale afstand van 75 meter worden aangehouden tussen verschillende huisvestingslocaties. In het buitengebied is dit 200 meter. Deze maatregel bevordert een kleinschalige aanpak en zorgt voor een evenwichtige spreiding van huisvestingslocaties. Huisvesting dient plaats te vinden in bestaande, legale woningen. Naast een huishouden (die samen een gemeenschappelijk huishouden voeren), mogen er nog maximaal drie internationale werknemers in een woning gehuisvest worden. Daarnaast mogen tot vier internationale werknemers in een woning worden gehuisvest zonder dat zij gezamenlijk een huishouden vormen. In specifieke gevallen kan er een uitzondering worden gemaakt voor grotere woningen in bepaalde gebieden, waarbij meer dan vier internationale werknemers kunnen worden gehuisvest.
In deze beleidsnotitie worden zogenaamde plattelandswoningen onder de noemer burgerwoning geschaard, de functionele verbinding met het agrarische bedrijf is namelijk opgeheven.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën stedelijk gebied, buitengebied, kernrandzone en de zone 'nabij bedrijventerreinen'.

(Voormalige) Bedrijfswoningen

Een bedrijfswoning is een woning die een functionele binding heeft met het bedrijf, waar de woning bij hoort. Deze woning maakt vaak deel uit van een bedrijfscomplex en de bewoning ervan is noodzakelijk om te bedrijfsactiviteiten goed te laten verlopen. De bewoner heeft een directe band met de bedrijfsvoering, zoals een beheerder of eigenaar van het bedrijf. Bedrijfswoningen zijn op het hele grondgebied van Meierijstad te vinden. Denk aan bedrijfswoningen op bedrijventerreinen, bedrijfswoningen in de kernen van Meierijstad of agrarische bedrijfswoningen in het buitengebied van Meierijstad. Deze beleidsnotitie maakt, onder voorwaarden en afhankelijk van de gebiedstypologie, huisvesting in een (voormalige) bedrijfswoning mogelijk.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën stedelijk gebied, bedrijventerreinen, kernrandzone en de zone 'nabij bedrijventerreinen'.

Gebouwen met een tijdelijk karakter

Gebouwen met een tijdelijk karakter zijn bouwwerken die bedoeld zijn om voor een vooraf vastgestelde, beperkte periode in gebruik te zijn. De bouwwerken zijn demontabel of verplaatsbaar van aard. Hoewel het om een nieuwe ruimtelijke ontwikkeling gaat, worden deze gebouwen niet beschouwd als permanente nieuwbouw vanwege hun beoogde tijdelijke functie en gebruiksduur. Denk bijvoorbeeld aan modulaire gebouwen of 'tiny houses'.

De bedoeling is dat na het einde van de termijn van de tijdelijke omgevingsvergunning de gebouwen worden verwijderd en de locatie wordt teruggebracht naar de oorspronkelijke staat. Dit omvat het verwijderen van alle constructies en het herstellen van de grond en omgeving naar de toestand voordat de tijdelijke huisvesting werd gerealiseerd. Ondanks het tijdelijke karakter van de gebouwen moeten deze voldoen aan de geldende veiligheidsnormen, waaronder brandveiligheid en andere relevante wet- en regelgeving.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën stedelijk gebied en bedrijventerreinen.

Hergebruik bestaand vastgoed

De gemeente wil ruimte bieden voor de transformatie van leegstaande gebouwen om deze geschikt te maken voor de huisvesting van internationale werknemers. Dit initiatief sluit aan bij de wens om beschikbare panden nieuw leven in te blazen en tegelijkertijd een oplossing te bieden voor de toenemende vraag naar geschikte woonruimte voor internationale werknemers. Door bestaande leegstaande gebouwen om te vormen tot huisvestingslocaties, wordt leegstand teruggedrongen en wordt bijgedragen aan een duurzamer gebruik van de fysieke omgeving.
Herontwikkeling van V(N)AB-locaties in het buitengebied vallen hier niet onder en hebben een eigen kader gekregen.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën stedelijk gebied en bedrijventerreinen.

Nieuwbouw

Nieuwbouw voor internationale werknemers is alleen mogelijk als het hergebruik van bestaand vastgoed of het inzetten van tijdelijke bouwwerken op de huisvestingslocatie geen haalbare oplossingen blijken te zijn.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën stedelijk gebied en bedrijventerreinen.

Agrarische bedrijven

Het beleid biedt mogelijkheden om internationale werknemers bij agrarische bedrijven te huisvesten. Het is echter niet de bedoeling dat een agrariër als hoofddoel de huisvesting van internationale werknemers heeft. De huisvesting van internationale werknemers bij een agrarisch bedrijf mag groeien, mits dit in verhouding is met de benodigde internationale werknemers van dit bedrijf in het piekseizoen. Aangezien het aantal internationale werknemers fluctueert, wil Meierijstad de mogelijkheid bieden om in het laagseizoen de niet benodigde bedden aan te bieden voor de huisvesting van internationale werknemers van andere ondernemers uit de nabije omgeving.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën buitengebied, kernrandzone en de zone 'nabij bedrijventerreinen'.

Vrijkomende (niet-)agrarische bebouwing

De agrarische sector ondergaat een transformatie, wat leidt tot leegstand van agrarische gebouwen. De gemeente ziet dit als een kans om deze panden te herontwikkelen, zoals beschreven in het beleidsdocument "Kansen voor Kwaliteit" (zie bijlage 6). Een mogelijke herbestemming is de huisvesting van internationale werknemers, wat bijdraagt aan zowel de herbestemming van voormalige agrarische gebouwen alsmede het voorzien in de toenemende vraag naar geschikte woonruimte voor internationale werknemers. Daarnaast zijn er ook mogelijkheden voor voormalige niet-agrarische bedrijven.

Huisvesting is alleen toegestaan als het agrarisch of niet-agrarisch bedrijf in zijn geheel is beëindigd en voortzetting van de bedrijfsactiviteiten op die plek niet haalbaar is. Per locatie wordt beoordeeld of deze geschikt is voor huisvesting.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën kernrandzone en de zone 'nabij bedrijventerreinen'.

Grootschalige huisvesting in het buitengebied (niet zijnde huisvesting bij een agrarisch bedrijf of op een V(N)AB-locatie)

De gemeente Meierijstad staat voor een grote opgave in het huisvesten van internationale werknemers. Het huisvesten van teveel tijdelijke internationale werknemers in wijken en dorpen is ongewenst. Om deze redenen faciliteert de gemeente grootschalige huisvesting voor internationale werknemers in de zone 'nabij bedrijventerrein' en in kernrandzones. De gemeente kiest ervoor om, waar het een grootschalige ontwikkeling betreft, per locatie te kijken naar het aantal internationale werknemers wat gehuisvest kan worden. De omvang en aard van de huisvesting zijn afhankelijk van de draagkracht van de omgeving. Er dient bij deze huisvestingsvorm sprake te zijn van tijdelijke bebouwing.

Deze huisvestingsvorm is, onder voorwaarden, mogelijk binnen de gebiedstypologieën kernrandzone en de zone 'nabij bedrijventerreinen'.

3.4.3 Procedureel

Per 1 januari 2024 is de Omgevingswet in werking getreden, waarin verschillende wetgeving omtrent de fysieke leefomgeving zijn gebundeld en gemoderniseerd. Met de komst van de Omgevingswet maakt het vertrouwde bestemmingsplan ruimte voor haar opvolger, het omgevingsplan. Waar het bestemmingsplan slechts regels op het gebied van ruimtelijke ordening bevatte, behelst het omgevingsplan regels die betrekking hebben op alle onderdelen van de fysieke leefomgeving. Hierbij is van belang dat het omgevingsplan voor het gehele grondgebied van de gemeente een evenwichtige toedeling van functies aan locaties bevat. Een van de belangrijkste doelen van de wet is het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van mensen, evenals de kwaliteit van hun omgeving. De wet vereist participatie, maar laat open op welke manier dit moet gebeuren. Hierdoor kunnen gemeenten zelf een werkwijze ontwikkelen.

Voor nieuwe huisvestingslocaties dienen procedureel de volgende stappen te worden genomen.

1. **Intaketafel**
   De intaketafel is een intern overleg van diverse adviseurs in het ruimtelijk en sociaal domein. Aan de intaketafel wordt een schatting gemaakt of een initiatief voorstelbaar is, op basis van de doelen, kaders en het beleid dat de gemeente heeft bepaald. Als het idee als voorstelbaar wordt geacht, dan geeft de intaketafel aan wat de beste vervolgstap is, in bijna alle gevallen is dit de omgevingstafel.

2. **Omgevingstafel**
   De omgevingstafel is het vervolg op de intaketafel. Tijdens de omgevingstafel bespreekt de initiatiefnemer, eventueel samen met een adviseur, zijn of haar idee met de gemeente. Aan de omgevingstafel is niet alleen de casemanager van de gemeente aanwezig, maar ook adviseurs van relevante beleidsterreinen. Indien nodig sluiten ook adviseurs van andere organisaties aan, zoals de Provincie, het Waterschap, de Omgevingsdienst of andere belanghebbenden. Waar nodig kunnen ook omwonenden aansluiten. De omgevingsdialoog maakt onderdeel uit van omgevingstafel.

   Na één of meerdere bijeenkomsten vindt een afgewogen beoordeling van de haalbaarheid van het initiatief plaats. Deze beoordeling geeft aan of het plan haalbaar is en voor welke vervolgprocedure gekozen gaat worden. In de meeste gevallen zal dit de Bopa (Buitenplanse omgevingsplanactiviteit) zijn. De beoordeling wordt voorgelegd aan het college van burgemeester en wethouders, die hierover een besluit neemt. Het uiteindelijke doel van de Omgevingstafel is om (samen) tot een aanvraag omgevingsvergunning te komen die in één keer goed is en aldus snel kan worden afgehandeld.

3. **Bopa/Wijziging omgevingsplan**
   De Omgevingswet biedt nieuwe instrumenten voor ruimtelijke ontwikkelingen. Aan initiatieven die niet rechtstreeks passen in het omgevingsplan en waarvoor het omgevingsplan geen toereikende binnenplanse afwijkmogelijkheden bevat, zijn twee kerninstrumenten relevant:
   - een wijziging van het omgevingsplan;
   - een buitenplanse omgevingsplanactiviteitvergunning (Bopa).

Naar verwachting zal voor de meeste huisvestingsinitiatieven worden gekozen voor de Bopa-procedure.

Aan de omgevingsvergunning zullen voorwaarden zoals de omgevingsdialoog, het huisreglement en waar nodig het beheerplan en landschappelijke inpassing worden verbonden. Tevens wordt er een anterieure overeenkomst afgesloten met de initiatiefnemer en worden er afspraken gemaakt met de initiatiefnemer over de registratie van de internationale werknemers in de BRP.

4. **Adviesrecht Raad**

De gemeenteraad van Meierijstad is in een aantal gevallen aangewezen als adviseur als het gaat om een aanvraag om een omgevingsvergunning voor een buitenplanse omgevingsplanactiviteit (Bopa). De gemeenteraad geeft geen advies indien door de Raad al een stedenbouwkundige visie, stedenbouwkundige randvoorwaarden, masterplan, gebiedsvisie, projectplan of vergelijkbaar ruimtelijk kader is vastgesteld voor de locatie en de activiteit past binnen dat kader. Bij onderhavig beleidsstuk is een afwegingskader opgenomen. Adviesrecht kan hiermee achterwege blijven mits voldaan wordt aan het afwegingskader. Alleen voor gevallen waarbij de hardheidsclausule gebruikt zal worden, zal het adviesrecht van de Raad van toepassing zijn.

3.4.4 Hardheidsclausule en mix van doelgroepen (maatwerklocaties)

Hardheidsclausule

In de beleidsnotitie zijn uitgangspunten geformuleerd die tot doel hebben bij huisvestingsinitiatieven een duidelijk afwegingskader te bieden waarmee snel een oordeel over de wenselijkheid en de aanvaardbaarheid van een plan of project kan worden gegeven. Uitgangspunten impliceren altijd dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn die in een concreet geval tot een andere dan de beschreven aanpak leiden.

Het college kan in deze bijzondere gevallen gemotiveerd afwijken van het afwegingskader, zoals opgenomen in bijlage 1, behorende bij dit document.

Mix van doelgroepen (maatwerklocaties)

Het kan voorkomen dat een huisvestingsinitiatief voor internationale werknemers tevens gericht is op het creëren van een mix van doelgroepen. Dit kan onder andere betrekking hebben op categorieën zoals internationale kenniswerkers (expats), spoedzoekers, studenten of de opvang van ontheemden, asielzoekers en statushouders. Hoewel de gemeente open staat voor dergelijke maatwerklocaties en bereid is om actief mee te denken in de realisatie hiervan, vallen deze verzoeken buiten de reikwijdte van dit beleidsdocument. Maatwerklocaties dienen een duidelijke maatschappelijke meerwaarde te hebben en zullen afzonderlijk worden beoordeeld.

HOE GAAN WE DIT BEREIKEN:

- De gemeente wil een uitbreiding van het aantal huisvestigingslocaties en zet in op kwalitatief goede (grootschalige) locaties;
- Er worden algemene voorwaarden gesteld waaraan elke huisvestingslocatie moet voldoen;
- Er worden nadere planologische voorwaarden gesteld om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de kenmerken van de omgeving;
- Het initiatief voor huisvestingslocaties ligt bij de markt, de gemeente neemt een pro-actieve houding aan bij het faciliteren van locaties. Daarnaast brengt de gemeente zelf potentiele locaties in kaart.

3.5 TOEZICHT EN HANDHAVING

Adequaat toezicht en handhaving zijn cruciaal voor het waarborgen van de naleving van regelgeving en het voorkomen van misstanden. Risico's omtrent huisvesting, zoals illegale bewoning, overbewoning, (brand)veiligheid, overlast en vervuiling vereisen speciale aandacht. Wanneer het thema internationale werknemers integraal wordt aangepakt, wordt handhaving eenvoudiger. De gemeente Meierijstad heeft hiervoor een coördinator aangesteld.
De handhavingstaken zijn binnen de gemeente ondergebracht bij het werkatelier Vergunningen, Toezicht en Handhaving (VTH). In de in januari 2025 door B&W vastgestelde Uitvoerings- en handhavingsstrategie (U&HS) zijn een 10-tal doelen geformuleerd. Het houden van toezicht als het gaat over het huisvesten van internationale werknemers is als thema controle opgenomen in deze doelstellingen. Per jaar wordt in het uitvoeringsprogramma U&HS het aantal uit te voeren controles vastgesteld, welke over de vier kwartalen worden verdeeld. Een controle is het hele proces, dus van eerste controle, hercontrole tot en met het handhavingsproces. Controles worden uitgevoerd conform het vastgestelde toezichtprotocol huisvesting internationale werknemers (zie bijlage 7).
Indien wordt geconstateerd dat wet- en regelgeving niet worden nageleefd, zoals hiervoor weergegeven of niet aan de voorwaarden die voortvloeien uit deze uitvoeringsregels worden voldaan, dan treden we op conform de landelijke handhavingsstrategie omgevingsrecht (LHSO).

De voorwaarden, zoals opgenomen in het afwegingskader in bijlage 1, zien toe op een kwalitatief goede huisvesting van internationale werknemers. De controle op naleving van deze voorwaarden is een gemeentelijke taak. Deze controle concentreert zich op overtredingen van de volgende wet- en regelgeving:

- Omgevingswet;
- Besluit kwaliteit leefomgeving (Bkl);
- Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl);
- Omgevingsplan;
- Verordening Fysieke Leefomgeving (VFL);
- Woningwet;
- Wet basisregistratie personen (BRP);
- Wet goed verhuurderschap;
- Specifieke BOPA's of wijziging omgevingsplan.

Controles op huisvesting

Controles voor kleinschalige huisvesting worden uitgevoerd via bezoeken aan vergunde panden waar internationale werknemers zijn gehuisvest, verblijfsbelasting wordt geïnd, of waar klachten zijn gemeld. De gemeente Meierijstad stimuleert huisvesters, werkgevers en huisvestende werkgevers om signalen van strijdige situaties door te geven. De ondertekenaars van het convenant (zie bijlage 6) hebben een signalerende functie.

Voor elke grootschalige locatie is een verplichte beheerder aangewezen. Het is van essentieel belang dat er goed contact is tussen deze beheerders en de toezichthouders van de gemeente.

Regionale afstemming en samenwerking

De provincie Noord-Brabant werkt met verschillende gemeenten samen om te voldoen aan de grote behoefte aan goede en kwalitatieve huisvesting. Om een waterbedeffect te voorkomen, waarbij strengere handhaving in de ene gemeente problemen in aangrenzende gemeenten veroorzaakt, is het belangrijk om de handhavingsagenda regionaal af te stemmen.

Voorkomen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel

De ervaring leert dat zich misstanden kunnen voordoen als het gaat om huisvesting en de inzet van internationale werknemers. In het Integraal Veiligheidsbeleid 2023-2026 is vanuit de thema's Ondermijning en Zorg & Veiligheid aandacht voor het voorkomen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel. Daarnaast heeft de gemeente vastgesteld beleid op het gebied van mensenhandel en geeft zij uitvoering aan de vastgestelde regionale uitvoeringsplannen.
De rol van de gemeente richt zich op preventie, signaleren/melden, handhaven en hulpverlenen. Werkgevers, uitzendorganisaties en ook de werknemers zelf hebben in het kader van preventie en het signaleren/melden van misstanden een belangrijke rol.
Op het moment dat we als gemeente meer zicht hebben op de adressen en daar periodiek controles uitvoeren, biedt dat ook meer zicht op ongewenste situaties zoals mensenhandel en arbeidsuitbuiting.

HOE GAAN WE DIT BEREIKEN:

- Er wordt gecontroleerd conform de vastgestelde U&HS;
- Verhuurders dienen te voldoen aan de Wet goed verhuurderschap. De gemeente ziet toe op toezicht en handhaving hierop;
- Door te zorgen voor een goede regionale afstemming.

4. EVALUATIE EN MONITORING

Het thema internationale werknemers is een dynamisch onderwerp waarbij ontwikkelingen elkaar in hoog tempo kunnen opvolgen. Sinds het vaststellen van het vorige beleid in 2019 zijn er zowel landelijk als regionaal belangrijke veranderingen geweest. Denk hierbij aan de aanbevelingen van de Commissie Roemer, de invoering van nieuwe wetgeving zoals de Wet goed verhuurderschap en regionale initiatieven zoals de oprichting van het Work in NL-punt in Noordoost-Brabant.
Ook in de komende jaren wordt verwacht dat er sprake blijft van dynamiek rondom dit thema. Het is daarom essentieel dat het beleid rondom internationale werknemers regelmatig wordt geëvalueerd. Zo wordt gewaarborgd dat het beleid effectief blijft, aansluit op de laatste wet- en regelgeving en inspeelt op actuele praktijkervaringen. Wanneer er sprake is van nieuwe wetgeving, dan wordt dit onderdeel van onderhavig beleid, zodat huisvestigingslocaties aan de meest recente kaders worden getoetst.

Daarnaast zullen grootschalige huisvestingslocaties afzonderlijk geëvalueerd worden. Hierbij wordt specifiek gekeken naar woonomstandigheden, veiligheid en de impact op de directe leefomgeving.

Ten slotte zal worden gemonitord of de gestelde doelen in paragraaf 1.2 zijn behaald.



BIJLAGE 1: AFWEGINGSKADER

Algemene voorwaarden

De algemene voorwaarden gelden voor alle soorten huisvestingslocaties die in deze beleidsnotitie worden genoemd ten behoeve van de huisvesting van internationale werknemers. De algemene voorwaarden zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat de huisvesting op een verantwoorde manier wordt georganiseerd. Zowel voor de te huisvesten internationale werknemers alsmede de omliggende percelen en omwonenden, ongeacht de gebiedstypologie of het type huisvesting. Naast de algemene voorwaarden gelden er planologische specifieke voorwaarden. Bij een huisvestingsinitiatief dient, in de onderbouwing, ingegaan te worden hoe wordt voldaan aan de hieronder genoemde voorwaarden.
Voor een nadere toelichting van de algemene voorwaarden, zie hoofdstuk 3.4 van de beleidsnotitie.

1. Het initiatief dient te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, onder meer op het gebied van de fysieke leefomgeving, waaronder de Omgevingswet, het Besluit kwaliteit leefomgeving (Bkl) en het Besluit bouwwerken leefomgeving (Bbl);
2. Voldaan wordt aan het criterium "Evenwichtige Toedeling van Functies aan Locaties" (ETFAL), hierbij dient ten minste ingegaan te worden op:
    - Er is sprake van een goed woon- en leefklimaat voor zowel de omwonenden alsmede de te huisvesten internationale werknemers;
    - De stedenbouwkundige-ruimtelijke structuur van de omgeving wordt door de huisvestingslocatie niet verstoord;
    - De natuurlijke- en/of landschappelijke waarden van de omgeving worden niet aangetast;
    - De veiligheid van het gebouw, waaronder de brandveiligheid, is in voldoende mate geborgd;
    - De huisvesting is aanvaardbaar vanuit het oogpunt van hygiëne en gezondheid;
    - Het initiatief zorgt niet voor verkeersoverlast, de verkeersveiligheid dient in voldoende mate geborgd te zijn en er is sprake van een goede verkeersontsluiting;
    - Er dient voldoende parkeergelegenheid te zijn conform de vigerende gemeentelijke parkeernota;
    - Omliggende percelen worden niet in hun planologische of milieutechnische ontwikkelmogelijkheden geschaad.

3. Er is sprake van volwaardige, kwalitatieve huisvesting;
4. De huisvester houdt in de huisvesting rekening met de privacy van de bewoners;
5. De huisvester dient te voldoen aan de Wet goed verhuurderschap;
6. De huisvesting en huisvester voldoen aan de juiste keurmerken;
7. Er heeft een zorgvuldige omgevingsdialoog plaatsgevonden, conform de richtlijnen zoals opgenomen in bijlage 2;
8. In elke huisvestingsvorm dient een meertalig huisreglement aanwezig te zijn, conform de richtlijnen zoals opgenomen in bijlage 3;
9. Er dient sprake te zijn van een door de gemeente goedgekeurd beheerplan, conform de richtlijnen zoals opgenomen in bijlage 4.

In het geval van grootschalige huisvesting (zie de definities in hoofdstuk 2) gelden de volgende aanvullende voorwaarden:

- Er is 24/7 een beheerder of meerdere beheerders aanwezig;
- Aanvullend op de omgevingsdialoog dient er een fysieke informatieavond gehouden te worden voor omwonenden en andere belanghebbenden.

PLANOLOGISCHE SPECIFIEKE VOORWAARDEN

Voor een nadere toelichting van de planologische specifieke voorwaarden, zie hoofdstuk 3.4 van de beleidsnotitie. Voor de huisvestingsvormen zijn in hoofdstuk 2 definities opgenomen.

STEDELIJK GEBIED

Huisvestingsvorm/locatie

BURGERWONINGEN

Voorwaarden

- Huisvesting vindt plaats in een bestaande, legale woning. Er mag geen sprake zijn van huisvesting in combinatie met het vergroten van bouwmogelijkheden, woningsplitsing of het anderszins vergroten van het aantal woningen;
- Bij de huisvesting van internationale werknemers mogen, indien er een huishouden in de woning woont, naast dit huishouden maximaal 3 internationale werknemers in de woning gehuisvest worden. Indien er geen huishouden woonachtig is, mogen er maximaal 4 internationale werknemers worden gehuisvest;
- De afstand tussen verschillende huisvestingslocaties dient minimaal 75 meter te zijn (zie de wijze van meten in hoofdstuk 2);
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Zeer incidenteel zijn er in Meierijstad nog burgerwoningen te vinden die binnen de contouren van een bedrijventerrein vallen. Deze burgerwoningen (welke niet de functie bedrijfswoning hebben) worden aan deze voorwaarden getoetst.

GEBOUWEN MET EEN TIJDELIJK KARAKTER

Voorwaarden

- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

HERGEBRUIK BESTAAND VASTGOED

Voorwaarden

- De huidige (planologische-juridische) functie is in zijn geheel beëindigd;
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Wanneer sprake is van een (voormalige) bedrijfswoning, dan gelden de volgende aanvullende voorwaarden.

- Huisvesting vindt plaats in een bestaande, legale bedrijfswoning. Er mag geen sprake zijn van huisvesting in combinatie met het vergroten van bouwmogelijkheden, woningsplitsing of het anderszins vergroten van het aantal woningen;
- Bij de huisvesting van internationale werknemers mogen, indien er een huishouden in de woning woont, naast dit huishouden maximaal 3 internationale werknemers in de woning gehuisvest worden. Indien er geen huishouden woonachtig is, mogen er maximaal 4 internationale werknemers worden gehuisvest;
- De afstand tussen verschillende huisvestingslocaties dient minimaal 75 meter te zijn (zie de wijze van meten in hoofdstuk 2).

NIEUWBOUW

- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

BEDRIJVENTERREINEN

Huisvestingsvorm/locatie

BEDRIJFSWONINGEN

Voorwaarden

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting (zie de definitie in hoofdstuk 2);
- Huisvesting vindt plaats in een bestaande, legale bedrijfswoning. Er mag geen sprake zijn van huisvesting in combinatie met het vergroten van bouwmogelijkheden, woningsplitsing of het anderszins vergroten van het aantal woningen;
- Bij de huisvesting van internationale werknemers mogen, indien er een huishouden in de woning woont, naast dit huishouden maximaal 3 internationale werknemers in de woning gehuisvest worden. Indien er geen huishouden woonachtig is, mogen er maximaal 4 internationale werknemers worden gehuisvest;
- De afstand tussen verschillende huisvestingslocaties dient minimaal 75 meter te zijn (zie de wijze van meten in hoofdstuk 2);
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- De te huisvesten internationale werknemers moeten een aantoonbare relatie hebben met het op de locatie aanwezige bedrijf;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

GEBOUWEN MET EEN TIJDELIJK KARAKTER

Voorwaarden

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting (zie de definitie in hoofdstuk 2);
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Bebouwing wordt opgericht binnen het bestaande bouwperceel;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

HERGEBRUIK BESTAAND VASTGOED

Voorwaarden

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting (zie de definitie in hoofdstuk 2);
- Huisvesting dient te geschieden in legale bedrijfspanden met een bedrijfsfunctie en binnen de geldende regels voor bouwen op grond van het gemeentelijke Omgevingsplan;
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Aangetoond dient te worden dat het bedrijfspand langdurig leegstaat en pogingen zijn ondernomen om het in gebruik te nemen als bedrijfspand (zie paragraaf 3.4.2 van de beleidsnotitie, bij 'bedrijventerreinen');
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

NIEUWBOUW

Voorwaarden

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting (zie de definitie in hoofdstuk 2);
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Bebouwing wordt opgericht binnen het bestaande bouwperceel;
- Het gebouw dient zodanig ontworpen en gerealiseerd te worden dat het in de toekomst ook geschikt is voor gebruik als bedrijfsgebouw;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

BUITENGEBIED

Huisvestingsvorm/locatie

BURGERWONINGEN

Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone

- Huisvesting vindt plaats in een bestaande, legale woning. Er mag geen sprake zijn van huisvesting in combinatie met het vergroten van bouwmogelijkheden, woningsplitsing of het anderszins vergroten van het aantal woningen;
- Bij de huisvesting van internationale werknemers mogen, indien er een huishouden in de woning woont, naast dit huishouden maximaal 3 internationale werknemers in de woning gehuisvest worden. Indien er geen huishouden woonachtig is, mogen er maximaal 4 internationale werknemers worden gehuisvest;
- Als er sprake is van een grotere woning (zie de definitie in hoofdstuk 2), dan kan er afgeweken worden van de hierboven genoemde aantallen, tot een maximum van 10 internationale werknemers.
- De afstand tussen verschillende huisvestingslocaties dient minimaal 200 meter te zijn (zie de wijze van meten in hoofdstuk 2);
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Buitengebied, zone 'nabij bedrijventerreinen'

Idem als buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone.

Buitengebied, kernrandzone

Idem als buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone.

AGRARISCHE BEDRIJVEN

Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone

- Er is sprake van een reëel (in werking zijnde) agrarisch bedrijf op de huisvestingslocatie;
- Huisvesting op het eigen terrein van een agrarische werkgever kan plaatsvinden in de vorm van een tijdelijke of permante huisvestingslocatie;
- (De uitbreiding van) het aantal huisvestingsplekken moet aantoonbaar passen bij (de groei in) het benodigde aantal internationale werknemers van het desbetreffende bedrijf;
- Nut en noodzaak van de huisvesting wordt getoetst door de Adviescommissie Agrarische Bouwaanvragen (AAB);
- Medewerkers worden bij het bedrijf waar zij werkzaam zijn gehuisvest. Het mag ook gaan om werknemers die op een andere vestigingslocatie van hetzelfde bedrijf werkzaam zijn. Indien het aantal internationale werknemers fluctueert wordt de mogelijkheid geboden om in het laagseizoen de niet benodigde bedden aan te bieden voor de huisvestiging van internationale werknemers van andere lokale ondernemers. Beoordeling hiervan is maatwerk en dient onderdeel te zijn van de aanvraag omgevingsvergunning;
- De uitstraling van de huisvestingslocatie past bij het karakter van het buitengebied van Meierijstad;
- De actuele AKF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Wanneer sprake is van huisvesting in nieuwe bebouwing, dan gelden de volgende aanvullende voorwaarden.

- Bebouwing dient binnen het agrarische bouwvlak te worden opgericht. Alleen in zeer uitzonderlijke gevallen, waarbij met afdoende onderbouwing kan worden aangetoond dat er binnen het bouwvlak geen ruimte beschikbaar is, kan bebouwing direct grenzend aan het bouwvlak worden toegestaan;
- Er wordt voorzien in een zorgvuldige landschappelijke inpassing op basis van een uitvoerbaar beplantingsplan, dat is afgestemd op de specifieke omgevingskenmerken en voldoet aan de handreiking kwaliteitsverbetering Meierijstad.

Buitengebied, zone 'nabij bedrijventerreinen'

Idem als buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone.

Buitengebied, kernrandzone

Idem als buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone.

V(N)AB-LOCATIES

Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone

Niet van toepassing.

Buitengebied, zone 'nabij bedrijventerreinen'

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting (zie de definitie in hoofdstuk 2).
- Huisvesting is alleen mogelijk bij beëindiging van het agrarische bedrijf of niet-agrarisch bedrijf, waarbij is aangetoond dat voortzetting van het agrarisch bedrijf of het niet-agrarische bedrijf niet reëel of mogelijk is;
- Huisvesting dient binnen het bouwvlak te geschieden;
- De huisvestingslocatie dient passend te zijn binnen de ontwikkelrichting van het gebied (zie de definitie in hoofdstuk 2);

- De uitstraling van de huisvestingslocatie past bij het karakter van het buitengebied van Meierijstad;
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Voor wat betreft de voormalige bedrijfswoning gelden de aanvullende volgende voorwaarden.
- Bij de huisvesting van internationale werknemers mogen, indien er een huishouden in de woning woont, naast dit huishouden maximaal 3 internationale werknemers in de woning gehuisvest worden. Indien er geen huishouden woonachtig is, mogen er maximaal 4 internationale werknemers worden gehuisvest;
- Als er sprake is van een grotere woning (zie de definitie in hoofdstuk 2), dan kan er afgeweken worden van de hierboven genoemde aantallen, tot een maximum van 10 internationale werknemers.

Voor wat betreft de voormalige bedrijfsbebouwing gelden de volgende aanvullende voorwaarden.
- Er wordt voorzien in een zorgvuldige landschappelijke inpassing op basis van een uitvoerbaar beplantingsplan, dat is afgestemd op de specifieke omgevingskenmerken en voldoet aan de handreiking kwaliteitsverbetering Meierijstad;
- Er mag sprake zijn van vervangende nieuwbouw waarbij de inhoud en oppervlakte van het gebouw niet vergroot mogen worden.

Buitengebied, kernrandzone
Idem als bij 'Buitengebied, zone nabij bedrijventerreinen'.

GROOTSCHALIGE HUISVESTING IN HET BUITENGEBIED (NIET ZIJNDE HUISVESTING BIJ EEN AGRARISCH BEDRIJF OF OP EEN V(N)AB LOCATIE)
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone
Niet van toepassing.

Buitengebied, zone 'nabij bedrijventerreinen'
- Er is sprake van tijdelijke huisvesting;
- De huisvesting past bij het industriële karakter van het nabijgelegen bedrijventerrein;
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- In verband met de ruimtelijke impact is het essentieel dat de inrit/toegang (ontsluiting) van de huisvestingslocatie ontsloten wordt op de directe infrastructuur waar ook het bedrijventerrein gebruik van maakt;
- De huisvestingslocatie dient passend te zijn binnen de ontwikkelrichting van het gebied;
- Er is sprake van zorgvuldig ruimtegebruik;
- Er wordt voorzien in een zorgvuldige landschappelijke inpassing op basis van een uitvoerbaar beplantingsplan, dat is afgestemd op de specifieke omgevingskenmerken en voldoet aan de handreiking kwaliteitsverbetering Meierijstad;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

Buitengebied, kernrandzone

- Er is sprake van tijdelijke huisvesting;
- De huisvesting past bij het karakter van het buitengebied van Meierijstad;
- De actuele SNF-norm dient als minimale norm te worden gehanteerd;
- In verband met de ruimtelijke impact is het essentieel dat de inrit/toegang (ontsluiting) van de huisvestingslocatie ontsloten wordt op de directe infrastructuur van de omgeving;
- De huisvestingslocatie dient passend te zijn binnen de ontwikkelrichting (zie de definitie in hoofdstuk 2) van het gebied;
- Er is sprake van zorgvuldig ruimtegebruik;
- Er wordt voorzien in een zorgvuldige landschappelijke inpassing op basis van een uitvoerbaar beplantingsplan, dat is afgestemd op de specifieke omgevingskenmerken en voldoet aan de handreiking kwaliteitsverbetering Meierijstad;
- Er wordt voldaan aan de algemene voorwaarden.

HUISVESTING ONDER VOORWAARDEN MOGELIJK / HUISVESTING NIET MOGELIJK

Burgerwoningen
Stedelijk Gebied: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk

(Voormalige) Bedrijfswoningen
Stedelijk Gebied: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk

Gebouwen met een tijdelijk karakter
Stedelijk Gebied: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting niet mogelijk

Hergebruik bestaand vastgoed
Stedelijk Gebied: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting niet mogelijk

Nieuwbouw
Stedelijk Gebied: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting niet mogelijk

Agrarische bedrijven
Stedelijk Gebied: huisvesting niet mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk

V(N)AB locaties
Stedelijk Gebied: huisvesting niet mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk

Grootschalige huisvesting in het buitengebied (niet zijnde huisvesting bij een agrarisch bedrijf of op een V(N)AB locatie)
Stedelijk Gebied: huisvesting niet mogelijk
Bedrijventerreinen: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, niet zijnde de zone 'nabij bedrijventerreinen' of kernrandzone: huisvesting niet mogelijk
Buitengebied, 'nabij bedrijventerreinen': huisvesting onder voorwaarden mogelijk
Buitengebied, kernrandzone: huisvesting onder voorwaarden mogelijk

BIJLAGE 2:
RICHTLIJN OMGEVINGSDIALOOG

Een initiatiefnemer van een huisvestingslocatie voor internationale werknemers is verantwoordelijk voor het op een passende manier betrekken van omwonenden en andere belanghebbenden bij het uitwerken en realiseren van het huisvestingsinitiatief. De hoeveelheid participatie moet in verhouding staan tot de gevolgen van het initiatief voor de omgeving. Over het algemeen geldt: hoe groter en veelomvattender het initiatief, hoe belangrijker het is om de omgeving te betrekken.

Door in een vroeg stadium met omwonenden, wijk- of dorpsraad en andere belanghebbenden in gesprek te gaan komen in een vroegtijdig stadium belangen, wensen en belemmeringen in beeld. Participatie betekent niet dat alle partijen het met elkaar eens moeten worden. Het betekent wel dat belanghebbenden goed betrokken worden bij de totstandkoming en uitwerking van het initiatief. Een voorwaarde voor goede participatie is dat belanghebbenden écht worden gehoord en dat er gezamenlijk bekeken wordt of hun stem vorm kan krijgen in (een aanpassing van) het plan.

Waarom participeren?

- Doordat belanghebbenden mee kunnen denken worden plannen vaak verrijkt en verbeterd. Verschillende perspectieven en ideeën kunnen leiden tot een kwalitatief plan wat zo goed mogelijk door de omgeving gedragen wordt;
- Participatie zorgt ervoor dat er een betere besluitvorming plaatsvindt doordat alle belangen vroegtijdig in beeld zijn en met deze belangen rekening kan worden gehouden in het vormgeven van het plan;
- Participatie verhoogt de kwaliteit van een besluit en verkleint de kans op onnodige vertraging door bezwaar- en beroepsprocedures. Bezwaren kunnen soms door relatief kleine aanpassingen in het plan worden weggenomen;
- Participatie zorgt doorgaans voor meer draagvlak en betrokkenheid en de kans op (een vlotte) realisatie is groter;
- Participatie is in het kader van de nieuwe Omgevingswet een belangrijk onderwerp dat betrokken wordt bij de besluitvorming over nieuwe initiatieven in de leefomgeving.

Om participatie vorm te geven is voor elke huisvestingslocatie een omgevingsdialoog verplicht (zie ook de gemeentelijke website). Een eerste belangrijke stap is het in beeld brengen van de belanghebbenden in de omgeving. De omgevingsdialoog is enigszins vormvrij. Echter dienen de volgende aspecten in de omgevingsdialoog terug te komen.

- De aanleiding van het huisvestingsinitiatief;
- Hoe de beoogde locatie past in het beleid van de gemeente Meierijstad;
- Een situatietekening van de inrichting van de beoogde locatie;
- Het aantal personen dat wordt gehuisvest en de manier waarop de personen worden gehuisvest; Hoe wordt omgegaan met het beheer van de locatie en eventuele klachten na realisatie van het plan;
- Welke perceptie de huisvestingslocatie heeft op omwonenden en andere belanghebbenden;
- Hoe de huisvestingslocatie landschappelijk wordt ingepast, waar noodzakelijk.

De omgevingsdialoog dient (bij voorkeur) te worden ondertekend door de omwonenden en andere belanghebbenden. Er dient tevens een verslag te worden gemaakt welke bij de aanvraag omgevingsvergunning aan de gemeente wordt aangeboden.
Voor grootschalige initiatieven wordt tevens een fysieke informatieavond voor omwonenden en belanghebbenden verplicht gesteld.

BIJLAGE 3:
RICHTLIJN HUISREGLEMENT

Elke huisvestingslocatie in de gemeente Meierijstad moet vergezeld zijn van een huisreglement welke specifiek gericht is op het voorkomen van overlast voor zowel de gehuisveste internationale werknemers als omwonenden. Het reglement bevat essentiële informatie over het handelen bij calamiteiten, huisregels en contactgegevens van hulpdiensten en de contactpersoon of beheerder.

Het huisreglement moet bovendien duidelijk maken wie verantwoordelijk is voor het toezicht op de naleving van de regels en hoe deze persoon bereikbaar is voor huurders, omwonenden, hulpdiensten en de gemeente Meierijstad. Het reglement moet goed zichtbaar zijn bij de in- en uitgang van de locatie en beschikbaar zijn in zowel het Engels alsmede in de taal van de aanwezige bewoners. Verder dient het huisreglement altijd te verwijzen naar het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) voor aanvullende onafhankelijke ondersteuning en informatie over het wonen, werken en leven in Nederland/Noordoost-Brabant.

De volgende aspecten dienen (minimaal) terug te komen in het huisreglement:

- De contactgegevens van de contactpersoon of beheerder van de locatie;
- De contactgegevens van hulpdiensten in geval van calamiteiten;
- Een verwijzing naar het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant);
- Huisregels ten behoeve van het ontvangen van bezoek en nachtrust;
- Huisregels ten behoeve van roken, alcohol- en verboden middelen;
- Huisregels ten behoeve van goed nabuurschap;
- Huisregels ten behoeve van (zwerf)afval;
- Huisregels ten behoeve van huisdieren;
- De wijze hoe om wordt gegaan met het parkeren van voertuigen;
- De wijze hoe om wordt gegaan met brandveiligheid (blusmiddelen, vluchtroutes);
- De wijze hoe om wordt gegaan bij overtredingen van het reglement.

BIJLAGE 4:
BEHEERPLAN HUISVESTINGSLOCATIES

Kleinschalige huisvesting: Er is sprake van ad-hoc beheer. Direct omwonenden worden op de hoogte gesteld van de huisvesting. De contactgegevens van de beheerder moeten bekend zijn bij de bewoners van de huisvestingslocatie, omwonenden, de gemeente en de hulpdiensten, zodat bij vragen en/of klachten contact opgenomen kan worden met de beheerder. Indien nodig kan de beheerder altijd binnen korte termijn ter plaatse zijn. De beheerder is telefonisch bereikbaar.

Middelgrote huisvesting: Er is sprake van ad-hoc beheer. Direct omwonenden worden op de hoogte gesteld van de huisvesting. De contactgegevens van de beheerder moeten bekend zijn bij de bewoners van de huisvestingslocatie, omwonenden, de gemeente en de hulpdiensten, zodat bij vragen en/of klachten contact opgenomen kan worden met de beheerder. De aanwezigheid van de beheerder (tijd per week) is afhankelijk van de omvang van de huisvestingslocatie en wordt in overleg met de huisvester nader afgestemd. Indien nodig kan de beheerder altijd binnen korte termijn ter plaatse zijn. De beheerder is telefonisch bereikbaar.

Grootschalige huisvesting: Bij grootschalige locaties dient de huisvester een beheerder (of meerdere beheerders) aan te wijzen die 24 uur per dag, 7 dagen per week aanwezig en bereikbaar is. De beheerder houdt toezicht op het dagelijkse onderhoud en treedt op als contactpersoon voor zowel bewoners als omwonenden en instanties zoals de gemeente en hulpdiensten. Er moet altijd iemand aanwezig zijn die de Nederlandse, Duitse of Engelse taal beheerst, en bij voorkeur ook de moedertaal van de internationale werknemers.

De volgende aspecten dienen (minimaal) terug te komen in het beheerplan:

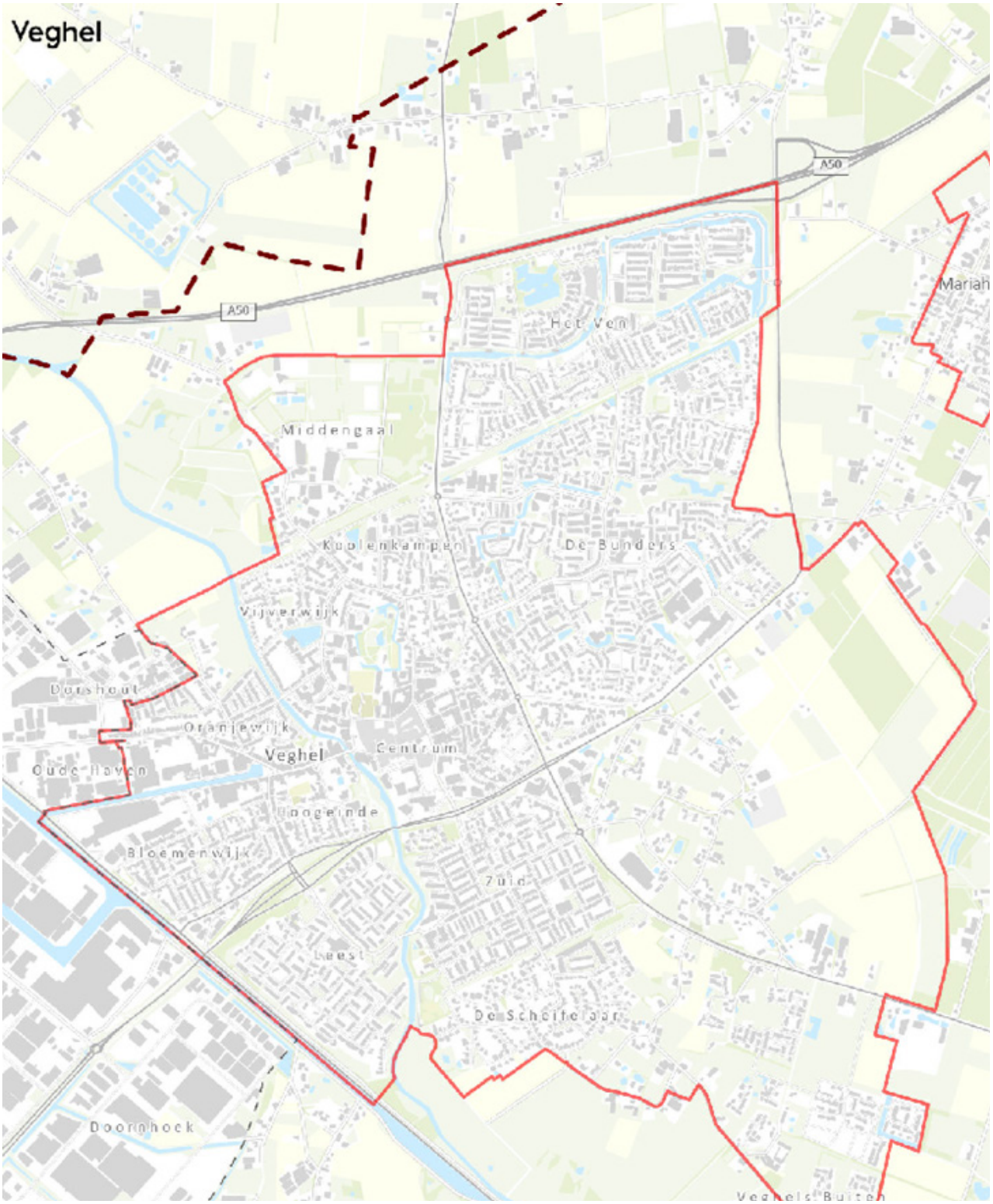
- Het huisreglement, zie hiervoor ook bijlage 3;
- De wijze waarop het beheer van de locatie wordt ingericht;
- De wijze waarop registratie van de internationale werknemers wordt ingericht (in - en uitschrijving en nachtregister);
- De wijze hoe om wordt gegaan met faciliteiten zoals recreatievoorzieningen, stallingsruimten voor fietsen en faciliteiten ten behoeve van wassen en drogen van kleding en beddengoed;
- Beheer van de landschappelijke inpassing, het terrein en de omliggende gronden;
- Een klachtenregeling (escalatiemodel) voor de omgeving van de huisvestingslocatie (van toepassing bij grootschalige huisvestingslocaties);
- Monitoring van de locatie door middel van een klankbordgroep (onder andere met gemeente en omwonenden), na realisatie van het plan (van toepassing bij grootschalige huisvestingslocaties).

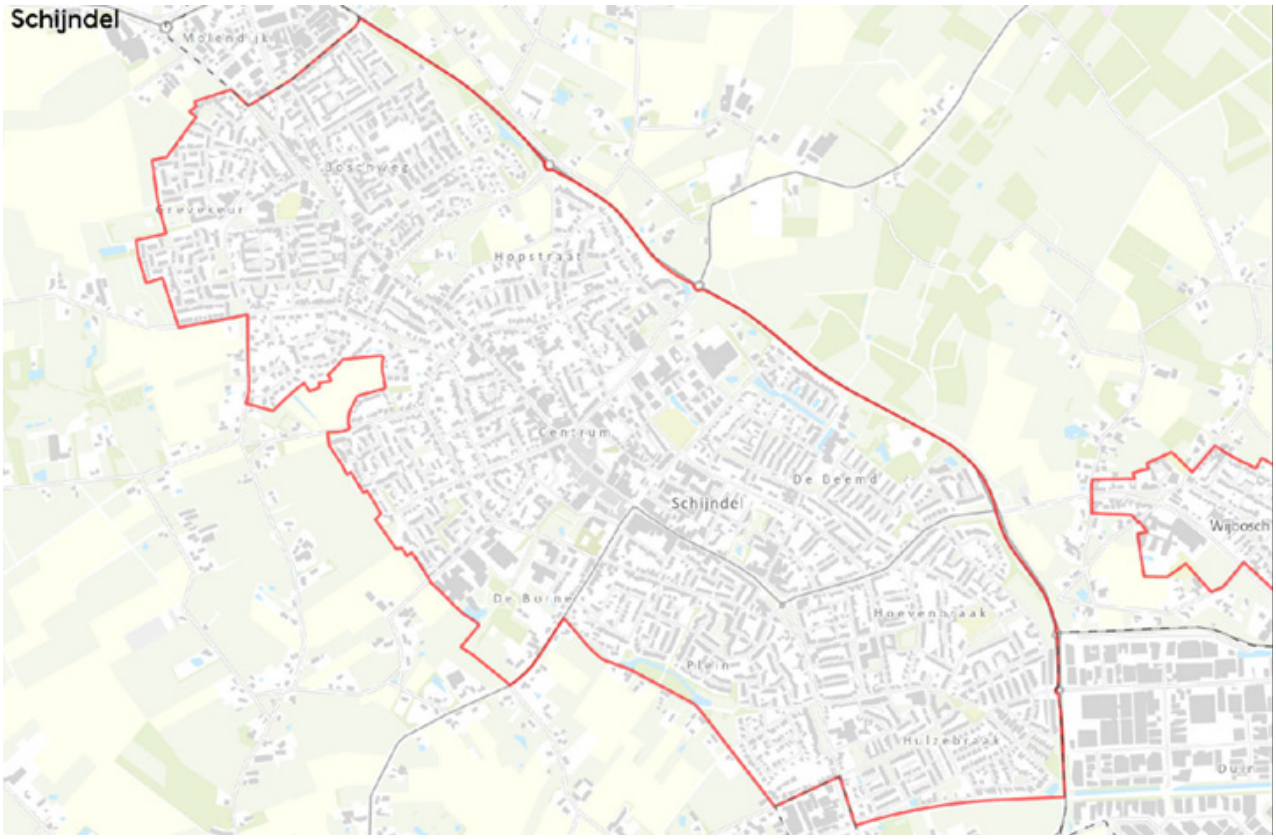
BIJLAGE 5:

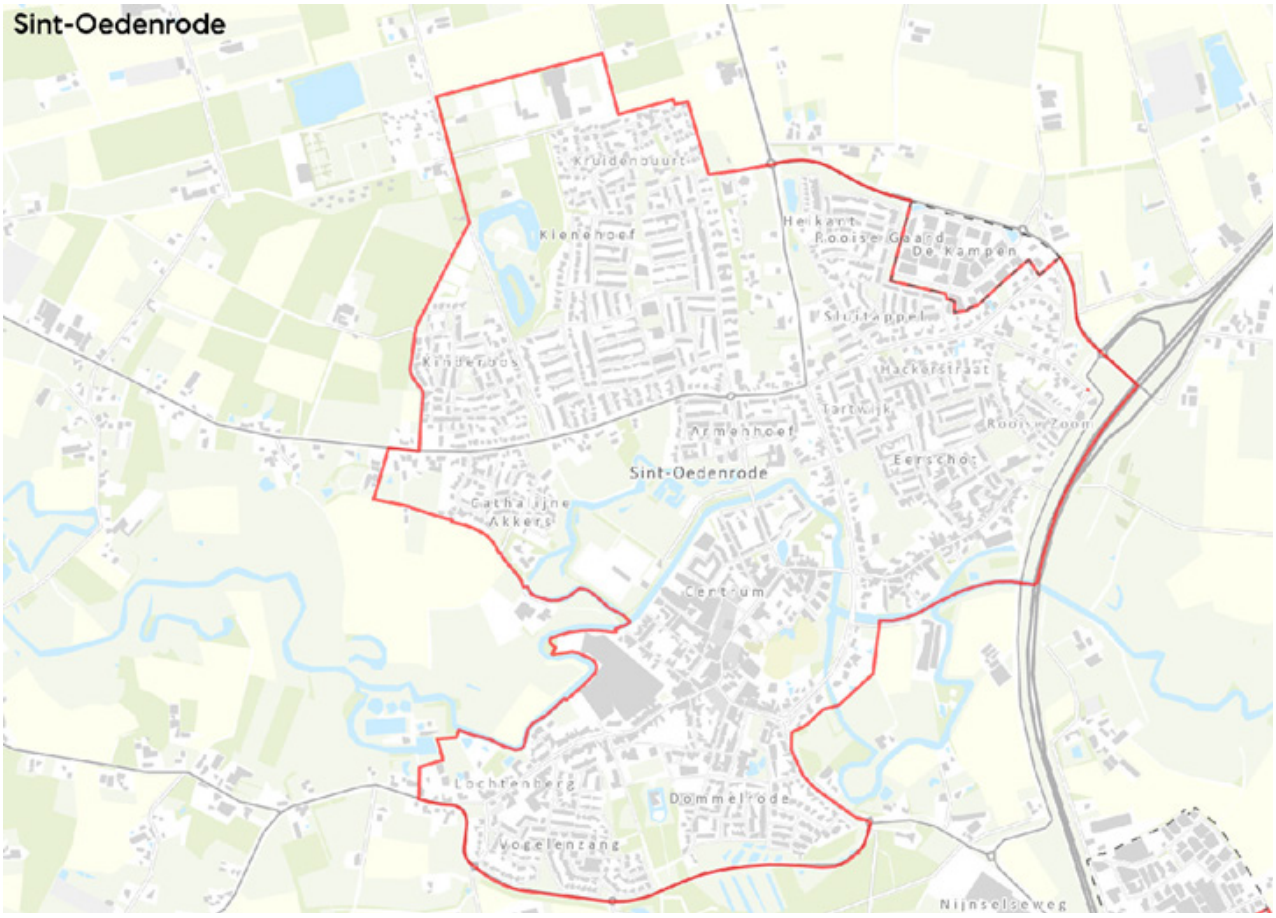
CONTOUREN KERNEN EN BEDRIJVENTERREINEN MEIERIJSTAD

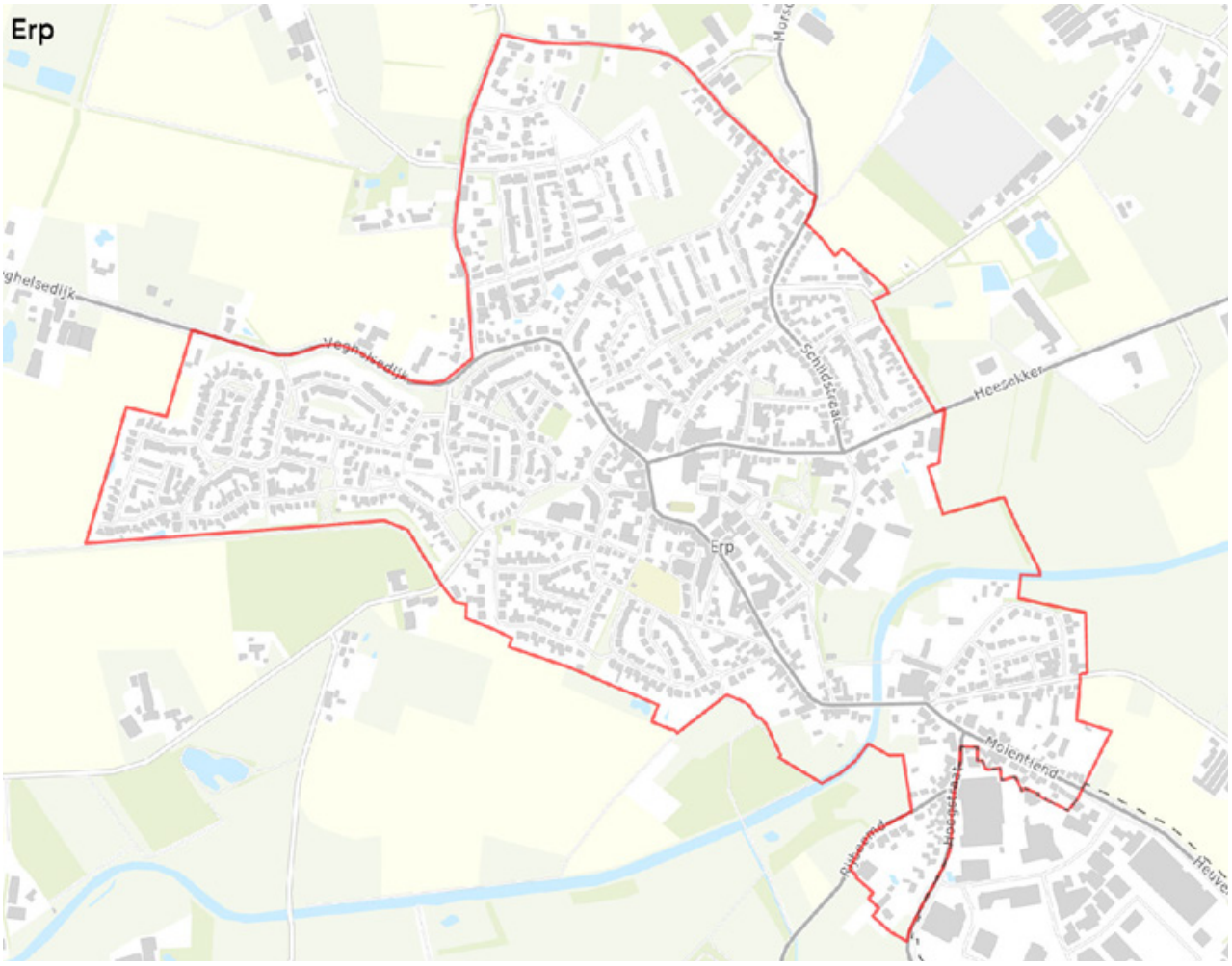
(toekomstige woningbouwprojecten of uitbreidingen van bedrijventerreinen kunnen aanleiding geven tot veranderingen in de contouren. Indien dit gebeurt, dan worden de kaarten hierop aangepast)

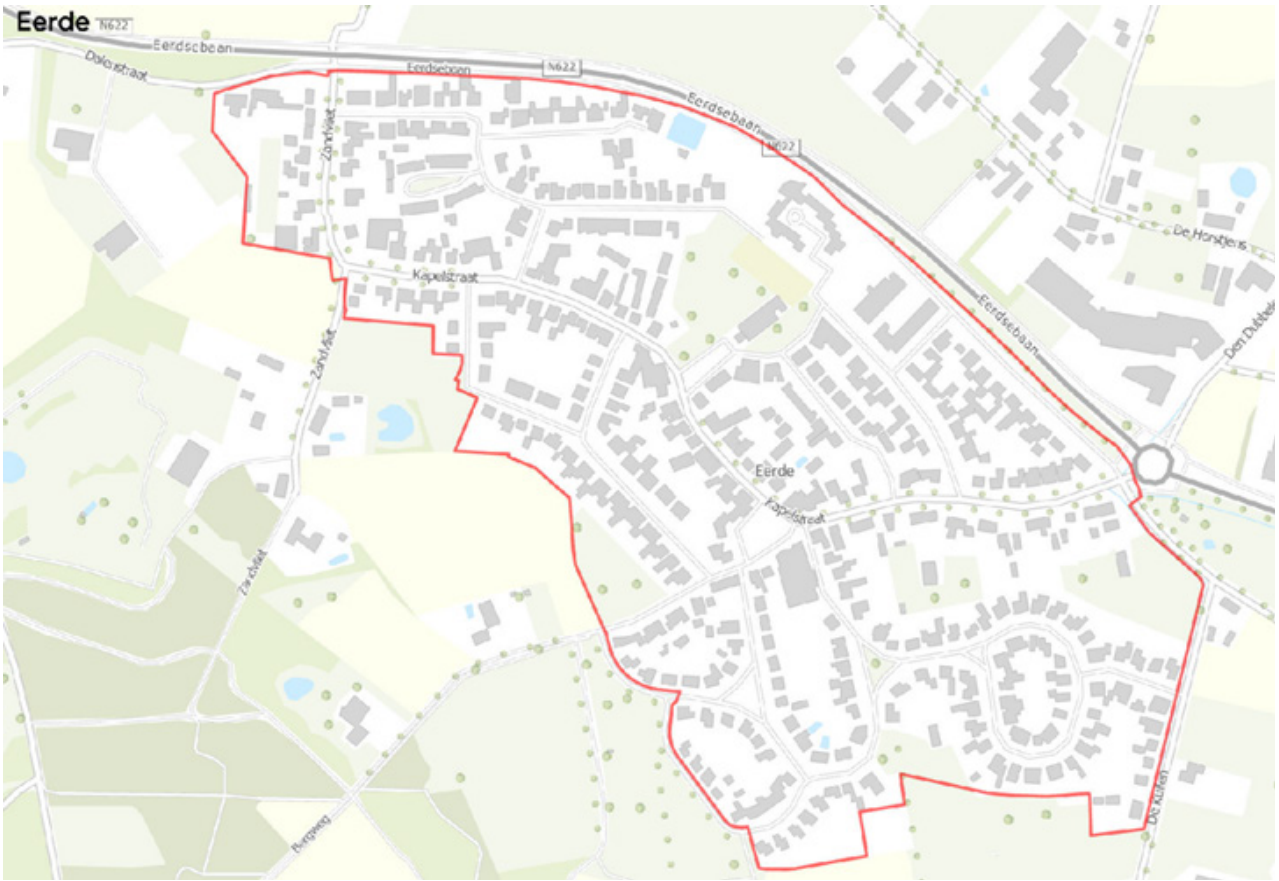
KERNEN



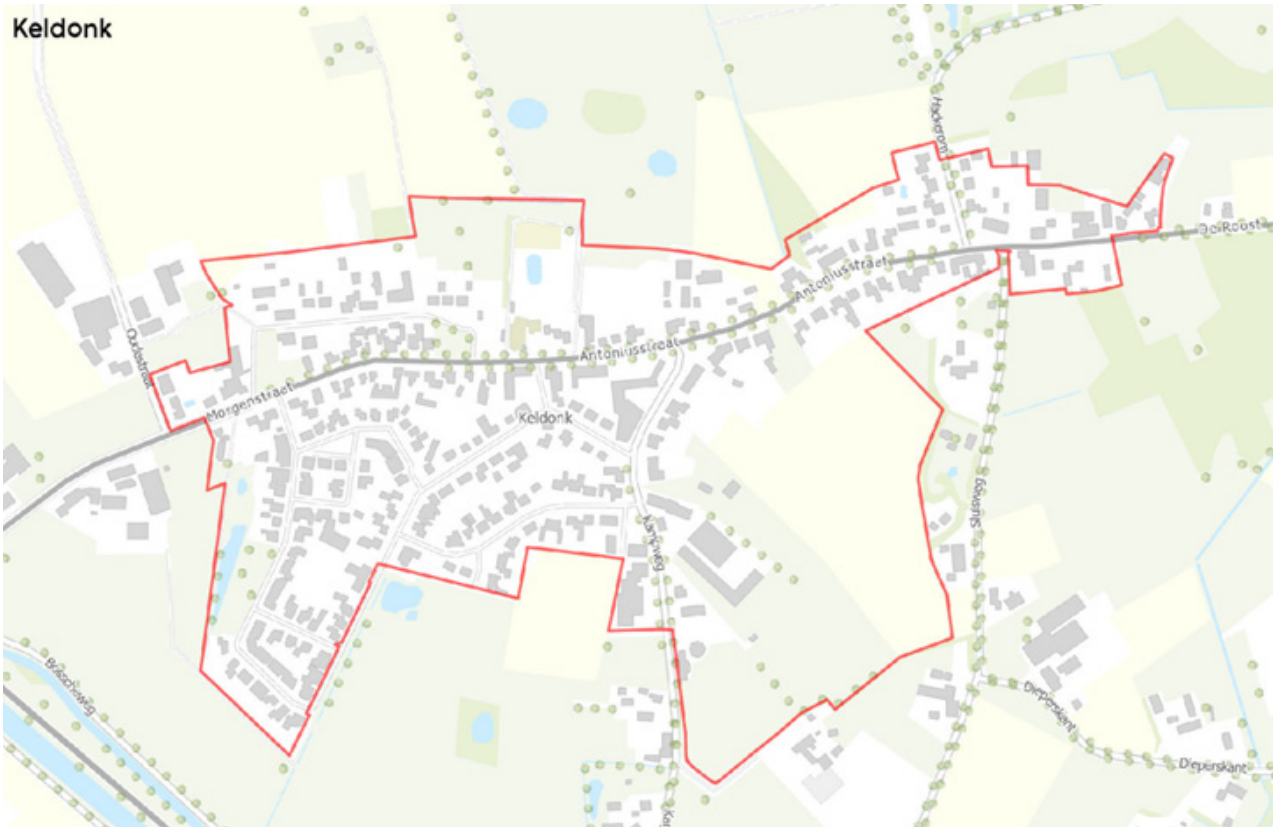

Schijndel
Hopstraat
Centrum
De Beemd
Schijndel
De Burne
Plein
Hoevenhaak
Wijbosch


Sint-Oedenrode
Kruidenuurt
Kienehoef
Heikart
Rooiser Geaard
De Kampen
Sluitappel
Hackerstraat
Armenhoef
Sint-Oedenrode
Eerschot
Centrum
Dommelrode
Nijnselseweg

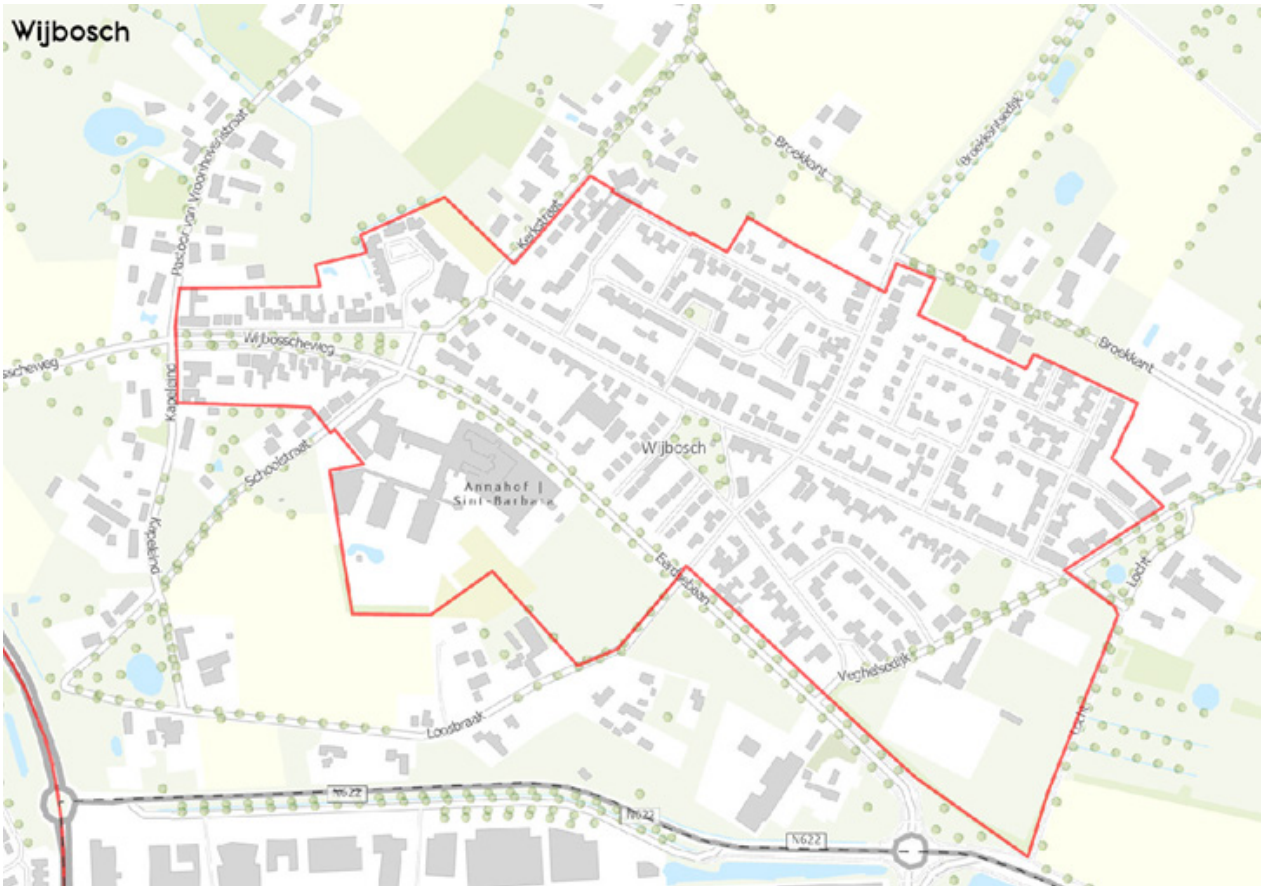

Erp
Heezakker
Erp
Molentiend


Eerde
N622
Eerdsebaan
Kapelstraat
Eerde
De Hondsleis


Zijtaart
De Hamel
De Bresser
Pastoor Clerostraat
Veldstraat
Leijsenhoekweg
Pater Vervoortstraat
Zijtaart
Corsica
Corsica
Corsica
De Roose
Reijbroekstraat
Past. Clercxstraat


Keldonk
Hoekenpad
De Roost
Antoniusstraat
Antoniusstraat
Oxbaan
Morgenstraat
Keldonk
Kerkweg
Gasstraat
Bosschenweg
Diepenkant
Diepenkant


Boerdonk
Pastoor van Schijndelstraat
Boerdonk
Veerstraat
Cruijsstraat


Wijbosch
Broekhoven
Broekhovenseweg
Kerkstraat
Wijboschseweg
Broekhuis
Scholenstraat
Wijbosch
Annahof | Sint-Barbara
Loosbraat
Vechelsedijk
N622

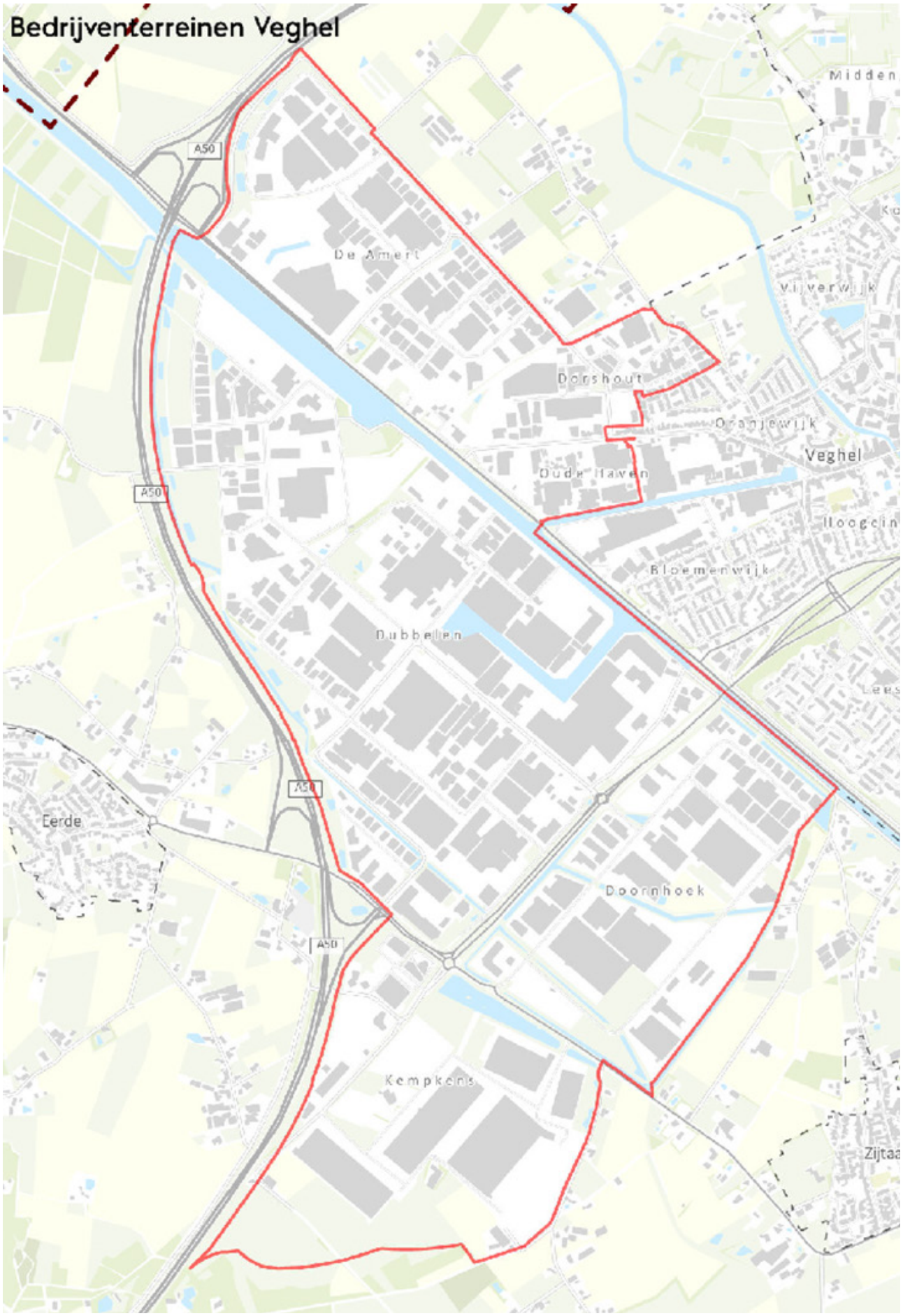

Mariaheide
Nieuwe Veldenweg
Kruisstraat
Past. van Haarenstraat
Mariaheide
Ericastraat
Kruisstraat
Past. van Haarenstraat
Elkenwal
Heikantsebaan
Vlonder
Vlonder


Boskant
Esdoornstraat
Boskant
Boskantseweg


Olland
Horst
Horst
Horst
Hoek
Jerne Akkers
Pastoor Smitsstraat
Olland
Pastoor Smitsstraat

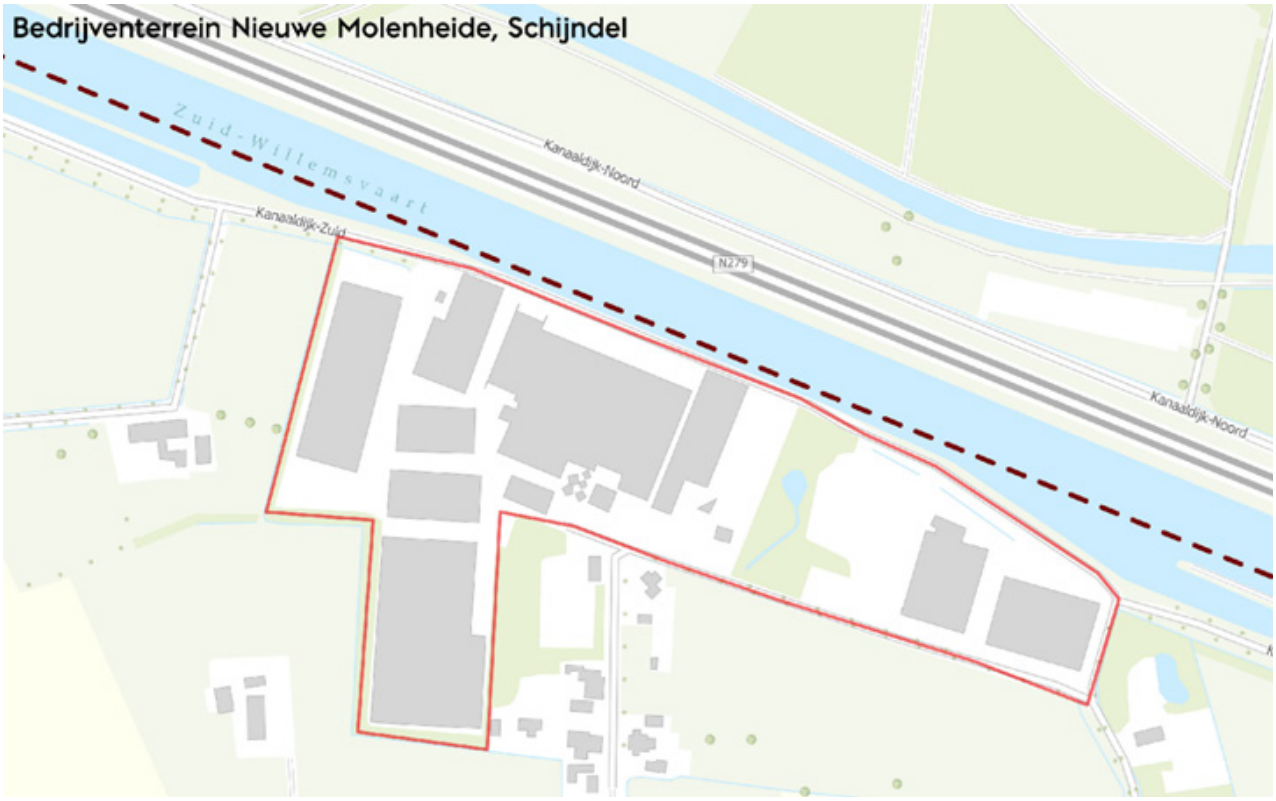

Nijnsel
Industrieweg
Eimbert
Kerkpolt-Zuid
Nijnsel
Lieshoutseweg
Schietbergweg
Sonsewg
Bakkerpad
Hoevelakenweg

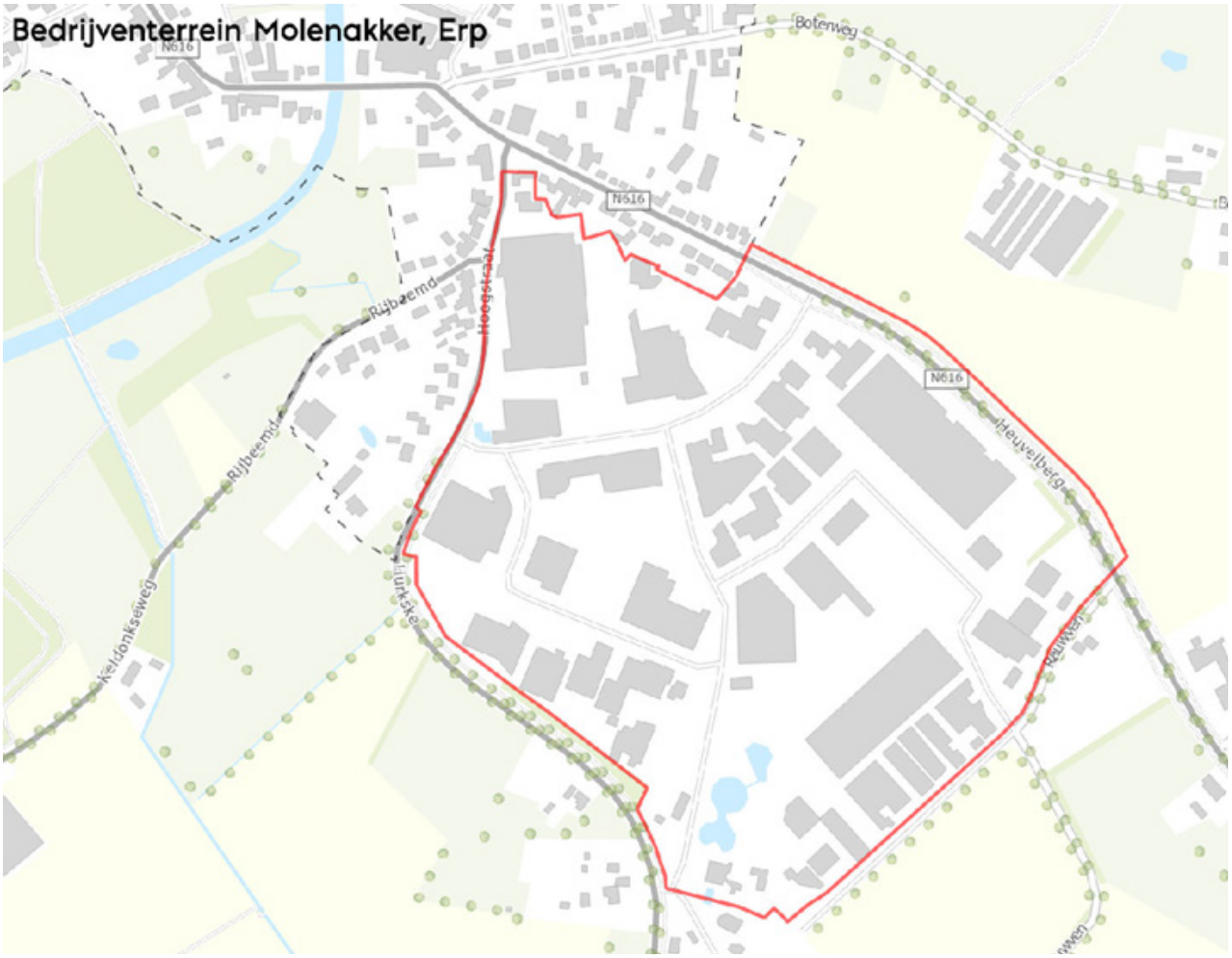
BEDRIJVENTERREINEN



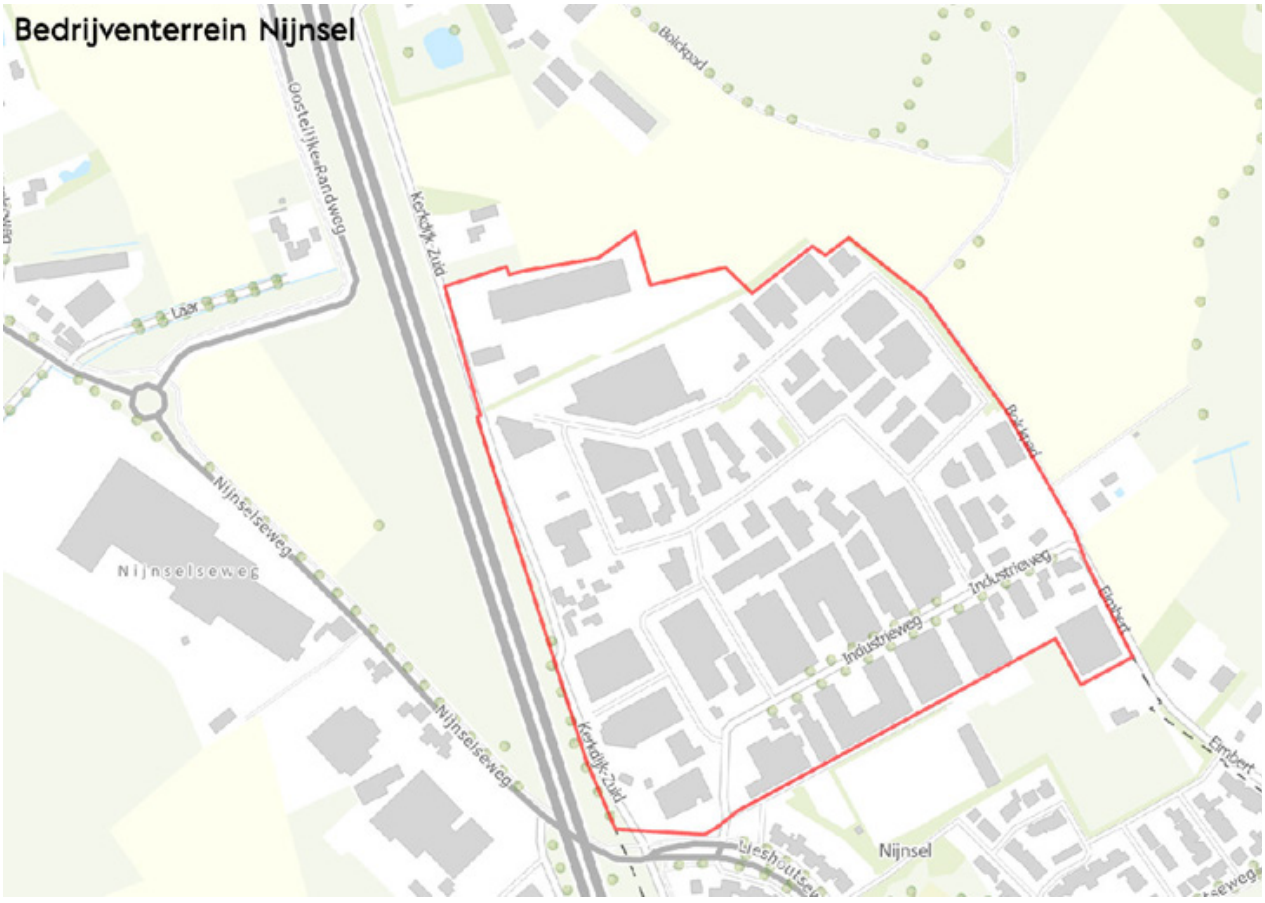

Bedrijventerreinen Rooiseheide & Duin, Schijndel
Hoevenbraak
Nieuwe Eerdsebaan
Hulzebraak
Duin
Rooiseheide
Zuideinderpark


Bedrijventerrein Molendijk, Schijndel
Molendijk


Bedrijventerrein Nieuwe Molenheide, Schijndel
Zuid-Willemsvaart
Kanaaldijk-Noord
Kanaaldijk-Zuid
N279
Kanaaldijk-Noord


Bedrijventerrein Molenakker, Erp
N616
Boterweg
N616
Rijbeemd
Hoogstraat
N616
Heuvelberg
Rijbeemd
Kelionkseweg
Lurkske
Reuwerd


Bedrijventerrein De Kampen, Sint-Oedenrode
N637
Dwarssteeg
N637
Dwarssteeg
Kampenweg
Gerbrandystraat
Rooise Gaard
De Kampen
N637
Groene Woud
Kleine Heisteeg
Sluitappel


Bedrijventerrein Nijnsel
Bolckpad
Oostelijke Randweg
Korbeek Zuid
Loer
Nijnselseweg
Nijnselseweg
Nijnselseweg
Bolckpad
Industrieweg
Industrieweg
Elsbeer
Korbeek Zuid
Eimbert
Nijnsel

BIJLAGE 6:
BELEIDSKADERS EN CIJFERS

1. BELEIDSKADERS

1.1 EUROPESE KADERS

1.1.1 Europese wetgeving: vrijheid van verkeer

De vrijheid van vrij verkeer van personen, een van de vier fundamentele vrijheden van de Europese Unie, heeft geleid tot een situatie waarin burgers van EU-lidstaten vrij kunnen reizen, wonen en werken in andere EU-landen zonder dat daarvoor werkvergunningen of visums nodig zijn. Deze vrijheid bevordert arbeidsmobiliteit binnen de EU, wat ook heeft geresulteerd in een toestroom van voornamelijk internationale werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen), zoals Polen, Roemenië, en Bulgarije, naar West-Europese landen, waaronder Nederland. Inmiddels is er ook een toestroom van internationale werknemers uit Zuid-Europa zichtbaar.

1.2 LANDELIJKE EN REGIONALE KADERS

1.2.1 Commissie Roemer 2020

Op verzoek van het Kabinet heeft het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (ABA), onder leiding van Emile Roemer, in 2020 een reeks aanbevelingen gepresenteerd om de situatie van internationale werknemers op korte en (middel)lange termijn te verbeteren. De aanbevelingen van het ABA richten zich op het verbeteren van deze omstandigheden door onder andere betere regulering van de uitzendsector, verbeterde registratie van internationale werknemers en het verhogen van de kwaliteit en beschikbaarheid van huisvesting. In het rapport 'Geen tweederangsburgers' worden een groot aantal aanbevelingen gepresenteerd om de situatie van internationale werknemers te verbeteren, waaronder:

1. Verbeterde beheersing van de uitzendsector: strengere regulering en een certificeringssysteem om malafide uitzendbureaus van de markt te verwijderen;
2. Betere registratie van internationale werknemers: een goede registratie in de Registratie Niet-In gezetenen (RNI) en later in het Basisregister Personen (BRP). Dit vereist een zorgplicht voor werkgevers bij de in- en uitschrijving van internationale werknemers;
3. Verbetering van huisvesting: samenwerking met andere overheden om de huisvesting van internationale werknemers te verbeteren;
4. Verhuurdersvergunningen: gemeenten kunnen een vorm van een verhuurdersvergunning afgeven, waarmee zij kunnen optreden tegen misstanden bij huisvesting van internationale werknemers;
5. Stimuleren van huisvesting: gemeenten worden aangemoedigd om meer huisvesting voor internationale werknemers te realiseren en te ontwikkelen;
6. Aanscherping van normeringen: verhoog de eisen voor huisvesting door de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) en het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF) te versterken;
7. Ontkoppeling van arbeids- en huurcontracten: beperk de afhankelijkheid van de werkgever door arbeids- en huurcontracten te ontkoppelen. Zorg voor huurcontracten met huur- en huur prijsbescherming;
8. Verbetering van gezondheid en welzijn: verhoog de zorg voor de gezondheid en het welzijn van internationale werknemers door hen ook na afloop van hun arbeidscontract toegang te geven tot zorgvoorzieningen voor een korte periode;
9. Betere handhaving en toezicht: versterk de handhaving en toezicht door een combinatie van bevoegdheden van overheden en private organisaties;

10. Institutionele inbedding van arbeidsmigratie: zorg voor een formele structuur voor arbeidsmigratie, bijvoorbeeld door de mogelijkheid te creëren om geschillen bij de rechter te beslechten. Daarnaast is er een klachtencommissie bij de ABU en een scheidsgerecht;
11. Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid: de handreiking ondersteunt gemeenten in hun taak om adequaat en vroegtijdig te kunnen anticiperen op de huisvestingsvraag van internationale werknemers bij nieuwe grootschalige bedrijfsvestigingen.

1.2.2 Drie jaar na Roemer (Jaarrapportage internationale werknemers 2023)

In 2023 presenteerde het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten een tweede advies met de titel 'Drie Jaar na Roemer'. Ondanks de vorderingen die sinds de eerste rapportage zijn geboekt, blijft de dynamiek rondom internationale werknemers een actueel en belangrijk thema, dat voortdurende aandacht en inzet van alle betrokken partijen vereist. In de afgelopen jaren zijn er enkele belangrijke veranderingen en wetgevende initiatieven doorgevoerd die de positie van internationale werknemers zouden moeten verbeteren:

- Wet Goed Verhuurderschap: in juli 2023 is deze wet in werking getreden, gericht op de regulering van verhuurders en hun verantwoordelijkheden. De wet beoogt een betere aanpak van misstanden in de verhuur, met ook specifieke aandacht gericht op internationale werknemers. De gemeente heeft door de Wet goed verhuurderschap meer mogelijkheden gekregen om huurders te helpen en zo nodig regels te handhaven.
- Wetsvoorstel Wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (Wtta): eind 2022 ging de regering akkoord met het wetsvoorstel verplichte certificering voor uitzendbureaus, waarbij ondernemers niet meer zonder certificering arbeidskrachten zouden mogen uitzenden vanaf 2025. Het doel was om malafide uitzendbureaus tegen te gaan en de positie van (buitenlandse) uitzendkrachten te beschermen. Na bezwaar van de Raad van State heeft dit geleid tot het nieuwe wetsvoorstel 'Wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (Wtta)'. Deze wet is in 2025 goedgekeurd door de Twee Kamer en gaat naar verwachting op 1 januari 2027 in.

In het tweede advies zijn eerdere aanbevelingen verder concreet uitgewerkt in maatregelen. Deze maatregelen zijn onderverdeeld in zeven thema's:

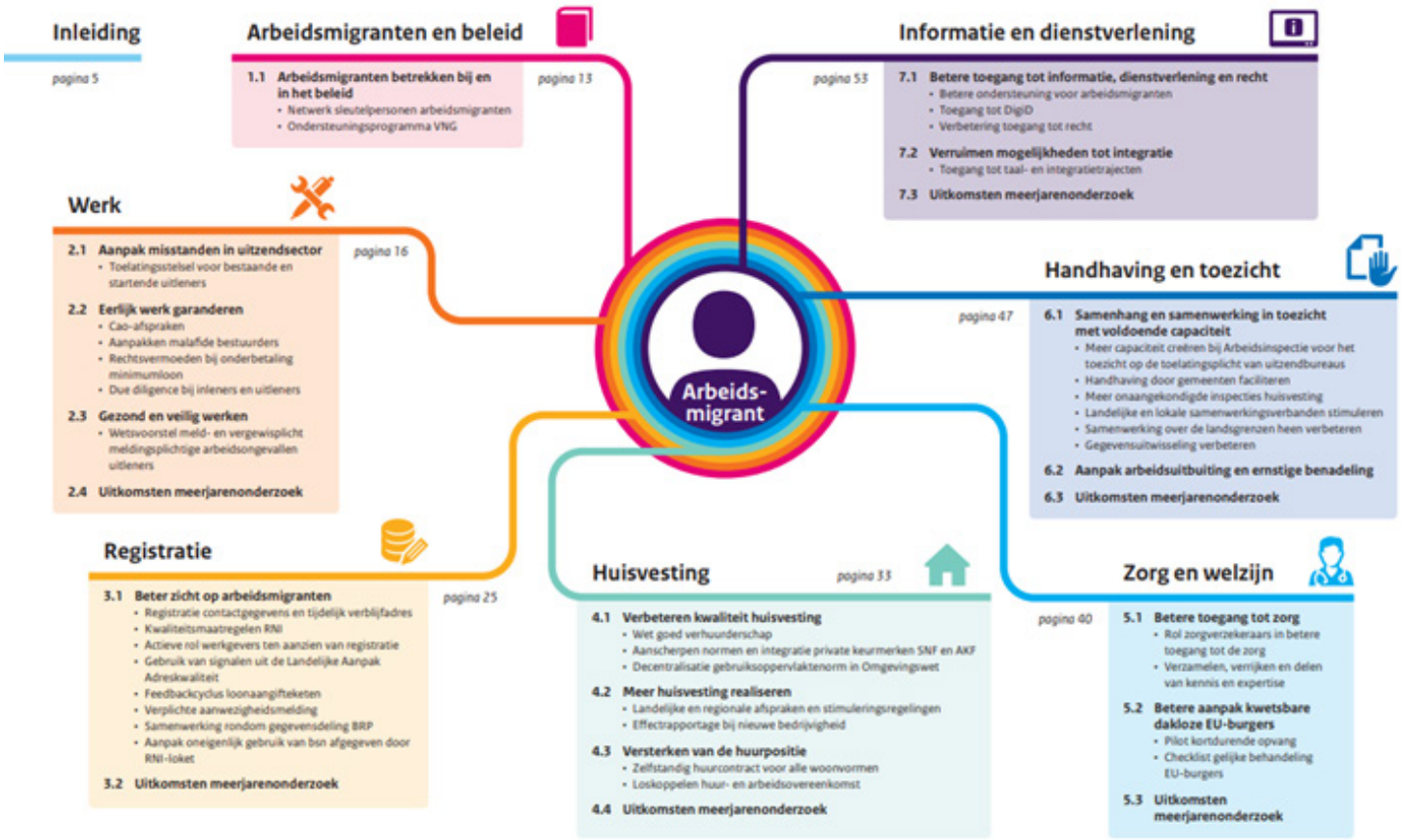
1. Internationale werknemers en beleid: het is belangrijk dat er voldoende rekening wordt gehouden met internationale werknemers in en bij de beleidsvorming;
2. Werk: internationale werknemers komen naar Nederland om te werken. Dit werk moet eerlijk, gezond en veilig zijn;
3. Registratie: een goede registratie zorgt ervoor dat de overheid zicht heeft op het verblijf van internationale werknemers in Nederland en dat gerichter gecommuniceerd kan worden met internationale werknemers;
4. Huisvesting: er moet meer huisvesting van voldoende kwaliteit komen voor internationale werknemers en een betere huurbescherming;
5. Zorg en welzijn: het is van belang dat internationale werknemers toegang hebben tot goede zorg in de omgeving waar zij wonen of werken;
6. Handhaving en toezicht: om misstanden tegen te gaan en internationale werknemers beter te beschermen is, als sluitstuk op een goed functionerend systeem, samenhang en samenwerking in toezicht nodig en voldoende handhavingscapaciteit;
7. Informatie en dienstverlening: voor de positie en zelfredzaamheid van internationale werknemers is toegang tot de juiste informatie, dienstverlening en recht van groot belang.

De gemeente Meierijstad sluit in haar beleid, voor zover van toepassing voor de gemeente, aan bij de aanbevelingen en maatregelen van de Commissie Roemer. Dit betekent dat er aandacht is voor

het verbeteren van registratie, de huisvesting en integratie van internationale werknemers, met focus op kwaliteit en het welzijn van zowel de migranten alsmede de lokale gemeenschap. Door bovenstaande aanbevelingen in gemeentelijk beleid te verweven, hoopt de gemeente een meer evenwichtige en humane aanpak te realiseren in de huisvesting van internationale werknemers.

1.2.3 Jaarrapportage internationale werknemers 2024

De meest recente jaarrapportage borduurt voort op hierboven beschreven 7 thema's. Erkend wordt dat er wederom stappen zijn gezet. Tegelijkertijd moet er de komende jaren onder het nieuwe Kabinet nog veel gebeuren om het advies van het Aanjaagteam te voltooien en de positie van internationale werknemers structureel te verbeteren. Het Kabinet dient de integrale uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam onverminderd en met urgentie voor te zetten. Dit doet het Kabinet in samenwerking met uitvoerings- en handhavingsorganisaties, sociale partners, medeoverheden en andere stakeholders.



1.2.4 Wet goed verhuurderschap

De Wet goed verhuurderschap stelt randvoorwaarden aan de totstandkoming en inhoud van huurovereenkomsten, met name ten behoeve van kwetsbare doelgroepen op de huurmarkt zoals internationale werknemers. De wet geeft een nadere invulling van het privaatrechtelijke begrip 'goed verhuurderschap' waaronder verstaan wordt:

- Het voorkomen en tegengaan van discriminatie en intimidatie;
- Het voorkomen van een te hoge waarborgsom en onredelijke servicekosten;
- De plicht om de huurovereenkomst op schrift te stellen;
- De plicht om de huurder een aantal zaken te informeren, bijvoorbeeld over de eigen rechten en plichten;
- Een verbod op het vragen van dubbele bemiddelingskosten.

Het doel van de wet is het voorkomen en tegengaan van deze ongewenste verhuurpraktijken bij alle groepen huurders, waaronder internationale werknemers. Daarbij stelt de wet het gedrag van de verhuurder centraal en normeert dit gedrag. Gemeenten hebben een taak bij het handhaven van deze algemene normen. Om internationale werknemers beter te beschermen zijn er voor hen extra regels waar verhuurders en verhuurbemiddelaars zich aan moeten houden. Zo moet de huurovereenkomst apart van de arbeidsovereenkomst worden vastgelegd en moet de verhuurder de internationale werknemer informeren in een taal waaraan de hij/zij de voorkeur geeft.

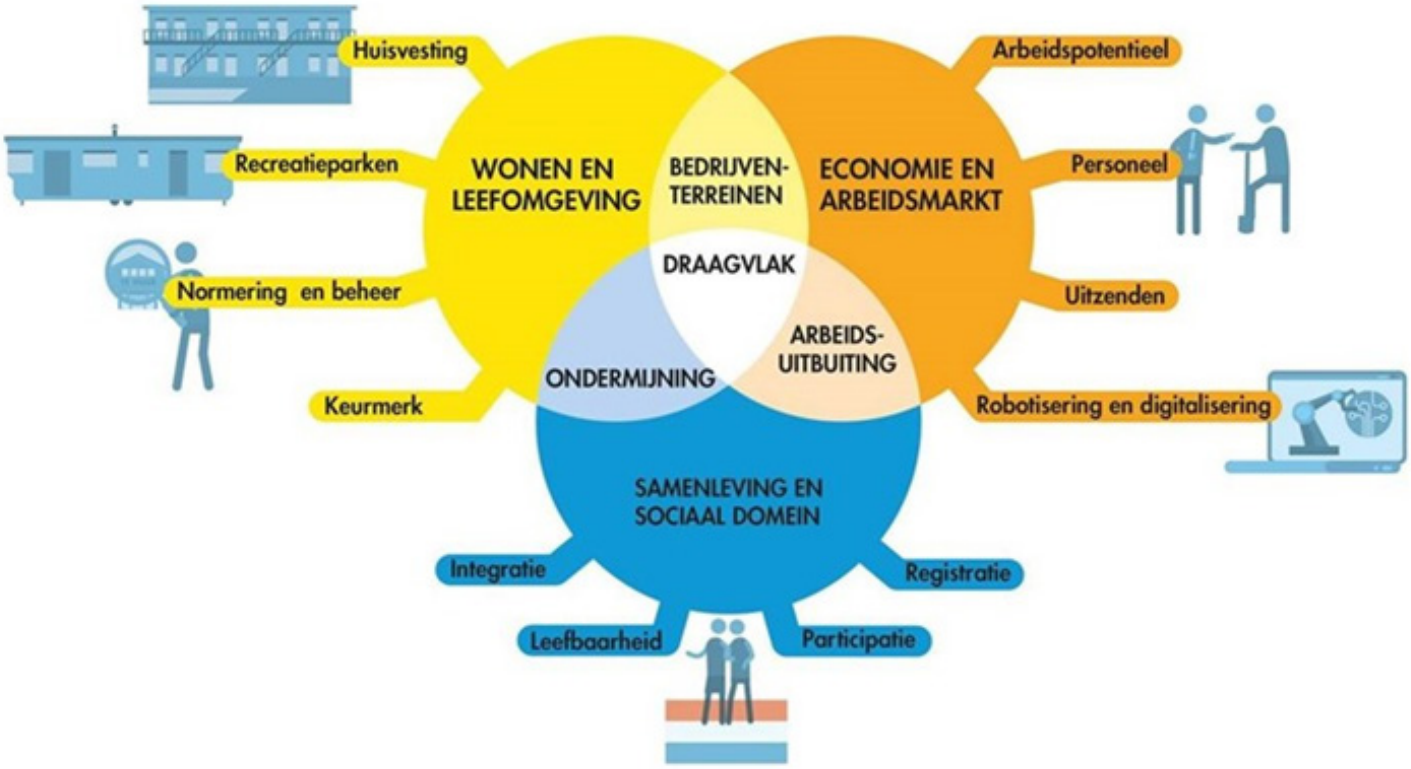
Iedere gemeente moet vanaf 1 januari 2024 een meldpunt hebben voor klachten over ongewenst verhuurgedrag. De gemeente kan naar aanleiding van een melding vervolgens zelf handhaven of, als dat niet mogelijk is, de melder hulp bieden bij het vinden van de juiste instantie waar hij verder geholpen kan worden.

1.2.5 Samenleven in verscheidenheid

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) heeft in het rapport "Samenleven in verscheidenheid" benadrukt dat beleid omtrent internationale werknemers moet inspelen op de veranderende samenstelling van de samenleving. Internationale werknemers vormen vandaag de dag een diverse groep van kleinere, uiteenlopende gemeenschappen afkomstig uit verschillende landen. Ze komen naar Nederland met verschillende motieven en variëren sterk in opleidingsniveau, inkomensklasse, arbeidscontracten, verblijfsintenties en -duur.
Daarnaast bestaat de "gemiddelde" gemeente niet meer. Meierijstad bijvoorbeeld bestaat uit diverse kernen en is hierdoor een mix tussen een typische plattelandsgemeente en een gemeente met meer industriële kenmerken, wat specifieke aandachtspunten met zich meebrengt op het gebied van huisvesting, integratie en arbeidsmarktparticipatie.

1.2.6 Brabantse Aanpak Arbeidsmigratie

Niet alleen de gemeente Meierijstad houdt zich bezig met de huisvesting van internationale werknemers, ook de Provincie en omliggende gemeenten beschouwen dit als een belangrijk thema. De Provincie Noord-Brabant speelt hierbij een faciliterende en stimulerende rol door middel van regiotafels, waar regionale samenwerking op dit gebied wordt bevorderd. Het realiseren van geschikte huisvesting voor internationale werknemers is een regionale opgave en dus een gedeelde verantwoordelijkheid. Dit helpt te voorkomen dat de druk op de huisvesting verschuift naar gemeenten met de minst kwalitatieve woonomstandigheden. Regelmatig vindt er overleg met buurgemeenten plaats om informatie over praktische zaken zoals informatievoorziening, huisvesting en toezicht en handhaving uit te wisselen.



1.3 GEMEENTE KADERS

1.3.1 Woonzorgvisie 2024 (Thuis in Meierijstad, thuis in vitale wijken en dorpen) en woningbouwprogrammering

In de Woonzorgvisie 2024 van Meierijstad komt de huisvesting van internationale werknemers kort aan bod, met als uitgangspunt dat buitenlandse arbeidskrachten die in de gemeente werken, zoveel mogelijk hier gehuisvest kunnen worden. Via het Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant) wordt ervoor gezorgd dat internationale werknemers, die zich permanent of voor langere tijd willen vestigen, beter geïnformeerd worden over het inschrijven bij woningcorporaties. Gestreefd wordt naar kwalitatieve huisvesting.

Huisvesting van internationale werknemers in reguliere woningen en in zelfstandige wooneenheden (eigen voordeur, huisnummer en alle voorzieningen voor zelfstandige bewoning) tellen mee in de woningbouwprogrammering en vallen daarom binnen regionale woningbouwafspraken.

1.3.2 Kansen voor kwaliteit

Meierijstad heeft een waardevol en uitgestrekt buitengebied dat historisch gezien voornamelijk agrarisch is. Door toenemende bedrijfsbeëindigingen in de agrarische sector ontstaat er veel vrijkomende agrarische bebouwing, wat leidt tot leegstand en mogelijke verrommeling van het landschap. Deze ontwikkelingen hebben aanzienlijke gevolgen voor de vitaliteit van het buitengebied.

'Kansen voor kwaliteit' biedt een herontwikkelingskader voor vrijkomende (agrarische) bebouwing. Hierbij wordt gekeken naar de draagkracht van het gebied. Het inzetten van vrijkomende (agrarische) bebouwing voor internationale werknemers zou op specifieke locaties, en onder voorwaarden, een optie kunnen zijn.

1.3.3 Convenant

De gemeente Meierijstad heeft in 2021 een convenant afgesloten met diverse werkgevers, huisvesters en huisvestende werkgevers. Het convenant heeft als doel om duidelijke afspraken te maken over onder andere de huisvesting en inschrijving van internationale werknemers. Door deze afspraken te implementeren, kan de gemeente Meierijstad beter zicht krijgen op het aantal internationale werknemers dat woont en verblijft in de gemeente, de kwaliteit van de huisvesting bewaken, en indien nodig handhavend optreden. Met de ondertekening van dit convenant bevestigen alle partijen hun inzet om samen te werken aan een verantwoorde en kwalitatieve huisvesting van internationale werknemers in Meierijstad.

Belangrijkste Afspraken in het Convenant

1. Stimuleren van BRP-inschrijving: werkgevers zijn verplicht om internationale werknemers te stimuleren zich in te schrijven in de BRP, zoals wettelijk vereist;
2. Verblijfsbelasting: huisvesters moeten verblijfsbelasting betalen voor internationale werknemers die niet ingeschreven staan in de BRP;
3. Voldoen aan landelijke normen: werkgevers en/of huisvesters moeten zorgen voor huisvesting die voldoet aan de geldende landelijke normen;
4. Controle bij uitbesteding: bij uitbesteding van de huisvesting aan derden, dienen werkgevers/uitzendbureaus/huisvesters ervoor te zorgen dat deze externe partijen voldoen aan de afge sproken normen;
5. Melden van strijdige huisvesting: werkgevers moeten de gemeente informeren als zij vermoeden dat er sprake is van strijdige huisvesting;
6. Handhaving door de gemeente: de gemeente Meierijstad zal optreden bij strijdige huisvesting en passende maatregelen nemen om naleving te garanderen.

De relatie tussen het convenant dat de gemeente Meierijstad heeft geïmplementeerd en de Commissie Roemer ligt in hun gedeelde doel om de huisvesting en het welzijn van internationale werknemers te verbeteren. Het convenant van Meierijstad sluit aan bij de door Roemer gedane aanbevelingen, vooral door de nadruk op BRP-inschrijving, naleving van landelijke huisvestingsnormen, en toezicht op externe partijen die huisvesting verzorgen. Ook het feit dat de gemeente handhavend optreedt tegen strijdige huisvesting is in lijn met het advies van de Commissie Roemer.

1.3.4 Coördinator

In het gemeentelijke beleid uit 2019 is de aanbeveling gedaan om een coördinator in het leven te roepen. De gemeente Meierijstad heeft inmiddels een coördinator aangesteld om een effectief programma voor internationale werknemers te ontwikkelen en te faciliteren. Deze coördinator dient als centraal aanspreekpunt voor zowel externe organisaties als interne medewerkers van de gemeente. De gemeente Meierijstad heeft diverse werkateliers waarin de verschillende aspecten van het internationale werknemersvraagstuk worden behandeld. Deze werkateliers omvatten onder andere Vergunningen, Toezicht en Handhaving, Openbare Orde en Veiligheid, Gebiedsontwikkeling en Planologie, Wonen (Sociaal Domein en Woningbouwregisseur), Burgerzaken, Financiën/Heffen en Invorderen, Communicatie en Participatie.
Een goede verbinding tussen deze werkateliers is van groot belang om het soms complexe vraagstuk effectief te beheren. De coördinator speelt een cruciale rol in het waarborgen van deze verbindingen. De coördinator is daarnaast verantwoordelijk voor het bevorderen van de samenwerking tussen de verschillende werkateliers en fungeert als het primaire aanspreekpunt voor alle betrokken partijen.

1.3.5 Work in NL-punt Noordoost-Brabant (WIN-punt Noordoost-Brabant)

In het centrum van Veghel is op 1 januari 2024 een nieuw informatiepunt voor internationale werknemers geopend, speciaal gericht op internationale werknemers die wonen en werken in de regio Noordoost-Brabant. Dit informatiepunt biedt een centrale plek waar internationale werknemers terecht kunnen met vragen over uiteenlopende onderwerpen, zoals loon, werk, huisvesting en zorg. Het oprichten van dit informatiepunt heeft toegevoegde waarde, omdat internationale werknemers tijdens hun verblijf in Nederland vaak tegen complexe vragen aanlopen op het gebied van wonen, werken en hun dagelijks leven. Het informatiepunt fungeert als een laagdrempelige plek waar zij verdere hulp kunnen krijgen. De coördinator van de gemeente Meierijstad is regelmatig aanwezig op het informatiepunt om ondersteuning te bieden en vragen te beantwoorden.
Dit initiatief is het resultaat van een intensieve samenwerking tussen het Rijk, de provincie Noord-Brabant, de vijf Brabantse arbeidsmarktregio's (West-Brabant, Noordoost-Brabant, Midden-Brabant, Zuidoost-Brabant en Helmond-De Peel), samen met grote werkgevers, vakbonden en brancheorganisaties.

2 PROGNOSE EN CIJFERS INTERNATIONALE WERKNEMERS

2.1 LANDELIJK

Bron tbv genoemde cijfers: Decisio, "Internationale werknemers in Provincie Noord-Brabant", factsheet kerngegevens, 5 april 2022

Het aantal internationale werknemers in Nederland is sinds 2010 tot en met 2020 jaarlijks blijven toenemen van 357,7 duizend in 2010 naar 540,6 duizend in 2020. Dit betekende tot en met 2020 een groei van 4,2% per jaar in Nederland. In de provincie Noord-Brabant was dit 4,1% per jaar. Uiteraard verschilt de groei per regio, maar het beeld is helder: het aantal internationale werknemers neemt overal toe. Tot 2030 wordt verwacht dat het aantal internationale werknemers in Nederland en met name in de zes Greenportregio's blijft groeien.

Internationale werknemers zijn inmiddels een onmisbare schakel in uiteenlopende sectoren zoals logistiek, industrie, land- en tuinbouw, groothandel en transport. In 2020 is in Nederland zo'n 48% van internationale werknemers actief via een uitzendbureau.

2.2 PROVINCIE NOORD-BRABANT

Bron tbv genoemde cijfers: Decisio, "Monitor Internationals 2010-2022, regiorapportage Noord-Brabant", 5 november 2024

In de provincie Noord-Brabant werkten in 2022 ruim 124 duizend internationale werknemers. Sinds 2010 is het aantal jaarlijks gemiddeld gegroeid met 4,1%. Van de in de provincie Noord-Brabant woonachtige internationale werknemers, is 66 procent ook werkzaam in de provincie. Dit betekent dat 34 procent buiten de provincie Noord-Brabant werkt. In de regio Noordoost-Brabant, waartoe Meierijstad behoord, wonen en werken naar schatting zo'n 36 duizend internationale werknemers.

Eindhoven is de belangrijkste werkgemeente voor internationale werknemers in de provincie Noord-Brabant, circa 11% van alle internationale werknemers werkt in deze gemeente. Tilburg en Meierijstad hebben een vergelijkbaar aandeel van 10 en 9%. Hiermee staat Meierijstad in de top 3 werkgemeenten voor internationale werknemers in Noord-Brabant.

Uit de prognosescenario's blijkt voor de provincie Noord-Brabant dat het aantal internationale werknemers de komende tien jaar blijft toenemen tot een populatie van naar schatting bijna 131 tot 154 duizend in 2030.

2.3 MEIERIJSTAD

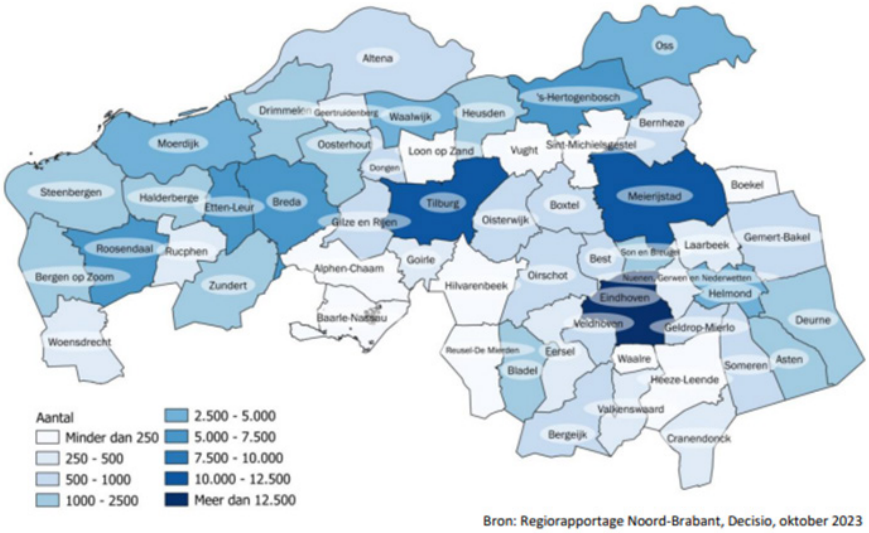
Bron tbv genoemde cijfers: Decisio, "Monitor Internationals 2010-2022, regiorapportage Noord-Brabant", 5 november 2024

Ten behoeve van het gemeentelijke beleid uit 2019 omtrent internationale werknemers, werd op basis van een vooronderzoek geschat dat het aantal werkende internationale werknemers in Meierijstad jaarlijks tussen de 8.000 en 10.000 ligt. Bovengenoemd aantal lijkt redelijk overeen te komen op onderzoek van Decisio uit 2024, waaruit blijkt dat 11.260 internationale werknemers in Meierijstad werkzaam zijn. Het genoemde onderzoek van Decisio (2024) geeft een groei aan voor de gemeente Meierijstad van 9% per jaar. Dit ligt boven het hierboven gemiddelde van Noord-Brabant en ligt in de lijn met het feit dat Meierijstad bij in de top drie staat van grootste werkgemeenten voor internationale werknemers van Noord-Brabant. Uitgaande van de genoemde aantallen, zouden in 2030 ongeveer 20.000 internationale werknemers in Meierijstad werkzaam zijn. Een en ander is echter afhankelijk van mogelijk veranderend landelijke beleid en macro-economische ontwikkelingen. Deze internationale werknemers zullen, gelet op pendelstromen, niet allemaal in de Gemeente Meierijstad woonachtig zijn.

In het voorgaande beleid heeft de gemeente de ambitie uitgesproken om 2.000-2.500 extra bedden voor internationale werknemers te creëren. Dit aantal is niet gehaald. Tot en met 2024 zijn ongeveer 1500 extra bedden vergund. Het aantal bedden zou, op basis van de cijfers uit bijlage 6, opgeschaald moeten worden. Gestreefd wordt om tot 2030 nogmaals 1500 extra bedden te realiseren. Daarbij wordt de aandacht gericht op kwalitatief hoogwaardige huisvesting op grootschalige locaties. Het hierboven genoemde aantal is exclusief kleinschalige huisvesting in woningen.

Belangrijkste werkgemeenten internationale werknemers (2022) inclusief gemiddelde jaarlijkse groei tussen 2010 en 2022

EINDHOVEN	Aantal: 14.455	Jaarlijkse groei sinds 2010: 10%
TILBURG	Aantal: 11.260	Jaarlijkse groei sinds 2010: 6%
MEIERIJSTAD	Aantal: 11.195	Jaarlijkse groei sinds 2010: 9%
BREDA	Aantal: 6.860	Jaarlijkse groei sinds 2010: 4%
ROOSENDAAL	Aantal: 6.755	Jaarlijkse groei sinds 2010: 6%



Bron: Regiorapportage Noord-Brabant, Decisio, oktober 2023

BIJLAGE 7: TOEZICHTPROTOCOL

Toezichtprotocol thema controle huisvesting internationale werknemers Meierijstad

1. VOORBEREIDING

1.1 DOELSTELLING

Waarborgen van veilige en gezonde leefomstandigheden voor internationale werkenemers en de omgeving.

1.2 DOCUMENTEN:

Verzamelen van relevante wet- en regelgeving, vergunningen, eerdere inspectierapporten en/ of eerdere klachten/ meldingen. Onderzoek of er en zo ja, wie de contactpersoon is van het te bezoeken adres/ check inschrijving BRP.

1.3 WIE NODIG:

Inventariseer de benodigde ketenpartners, gemeentelijke werkateliers en overige personen/ instanties (bijv. tolk) en geef ieders rol aan.

Aanwezigen/direct betrokkenen

Ter plaatse	Naam	Organisatie	Rol	Telefoonnummer
			Projectleider	
			Coördinator	
		Gemeente		
		Politie		
		NLA		
		OM	HOvJ	
			Tolk(en)	
			Zorgcoördinator	
		InformatiepuntNOB		

Stem integraal af waar nodig met een briefing/ debriefing.

Briefing:

Briefing met uitleg over de handelswijzen en bevoegdheden en bespreken protocol.

- Het is niet toegestaan om kastjes/lades open te trekken. Wel toegestaan om dozen op te tillen, dekens te verwijderen en dozen te openen.
- Camera's niet omdraaien.
- Bespreken wat wordt gedaan bij het aantreffen van bepaalde objecten/goederen.
- Handelswijze bij constateren geringste signalen mensenhandel (bijlage met signalen en handelswijze).

Debriefing:
Tijdens de briefing wordt de controle na afloop, van begin tot einde doorgesproken. De debriefing is de gelegenheid voor de betrokkenen bij de controle om vragen te stellen, opmerkingen te plaatsen over de gang van zaken, afspraken beter af te stemmen voor een volgende gelegenheid, en tevens voor het delen van signalen, opvallende constateringen en andere resultaten.

1.4 PLANNING
Opstellen van een controleplanning met specifieke data en tijden.

2. HANDELSWIJZE TIJDENS EEN HUISBEZOEK

TIJDENS EEN HUISBEZOEK
(Dit proces is beschreven op basis van vrijwilligheid/medewerking van bewoner(s). Een machtiging tot binnentreden wordt enkel in uitzonderlijke gevallen ingezet.)

- Wees voorafgaand aan het huisbezoek alert op eventuele videodeurbellen. Deze registreren ook geluid.
- Een rondgang door het pand is alleen toegestaan met de uitdrukkelijke toestemming van de bewoner en in diens aanwezigheid.
- Als de toezichthouder binnen zijn met toestemming en de bewoner zijn eenmaal gegeven toestemming intrekt moet het huisbezoek worden gestopt en dient men de woning te verlaten. Dit is ook van toepassing als een andere bewoner aangeeft dat je de woning moet verlaten.
- Bij het betreden van de diverse woonruimten loopt de bewoner steeds voorop en gaan beide toezichthouders mee.
- Tijdens het huisbezoek zijn de medewerkers altijd in dezelfde ruimte, dus nooit een van de twee alleen bij de belanghebbende of alleen in een ruimte.
- Indien er een gevoel van onveiligheid ontstaat tijdens het onderzoek, wordt het pand zo snel mogelijk verlaten. Wat dit betekent voor het vervolgonderzoek is van later belang. Laat de belanghebbende echter niet in onzekerheid achter en laat zo snel mogelijk weten wat de vervolgprocedure zal zijn.
- Wees ervan bewust dat een huisbezoek een grote inbreuk op iemands privacy is en handel daar zoveel mogelijk naar. Een huisbezoek is tevens een mogelijkheid om eventuele behoefte of noodzaak voor zorg te signaleren. Houd er rekening mee dat een belanghebbende het recht heeft met rust gelaten te worden door instanties. Laat het initiatief bij de belanghebbende zelf en informeer vooral.
- Stel alleen vragen die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van het doel dat voorafgaand aan het binnentreden aan de bewoner is meegedeeld.
- Geef de bewoner tijdens het huisbezoek de ruimte om vragen te stellen en vraag tenslotte of alles duidelijk is.
- Bij het maken van foto's tijdens het huisbezoek dient eerst toestemming te worden gevraagd. Toon aan het eind van het huisbezoek de gemaakte foto's. Het is niet toegestaan om foto's van een identiteitsbewijs te maken.
- Het is aan te bevelen om de bewoner gelegenheid te geven de aantekeningen/het verslag van het huisbezoek in te zien, in staat te stellen correcties/aanvullingen aan te brengen en te laten ondertekenen.
- Leg aan het einde van het huisbezoek de vervolgprocedure uit aan de bewoner.
- Tijdens het huisbezoek wordt objectief waargenomen. Details kunnen belangrijk zijn.

3. INSPECTIE IN IEDER GEVAL GERICHT OP EEN OF MEERDERE VAN ONDERSTAANDE ONDERWERPEN

- **Bouwkundige Veiligheid:**
  - Controleer de structurele integriteit van het gebouw (funderingen, muren, daken).
  - Controleer op naleving van bouwvoorschriften.
- **Brandveiligheid:**
  - Controleer de aanwezigheid en werking van rookmelders en brandblussers.
  - Controleer de duidelijkheid en toegankelijkheid van vluchtroutes.
- **Gezondheid:**
  - Controleer de ventilatie en luchtkwaliteit.
  - Inspecteer op schimmel en ongedierte.
- **Woonruimte:**
  - Controleer op voldoende persoonlijke ruimte per bewoner.
  - Controleer op overbevolking.
- **Sanitair en Keuken:**
  - Controleer de hygiëne en werking van toiletten, douches en keukens.
- **Privacy:**
  - Controleer de aanwezigheid van aparte slaapkamers of scheidingswanden.
- **Gemeenschapsgevoel:**
  - Controleer de aanwezigheid van gemeenschappelijke ruimtes en sociale voorzieningen mede in relatie tot ondermijningsperspectief.

4. RAPPORTAGE

- **Verslaglegging:**
  Leg de bevindingen met foto's en (waar nodig) gedetailleerde beschrijvingen vast in het sjabloon controlerapport huisvesting internationale werknemers.
- **Beoordeling:**
  Beoordeel de naleving van de gestelde eisen en normen en het naleefgedrag van de verantwoordelijke (overtreder) op grond van de LHSO.
- **Aanbevelingen**:
  Formuleer aanbevelingen voor verbeteringen en geef een termijn voor naleving.

5. NAZORG

- **Communicatie:**
  Informeer verhuurders en bewoners over de bevindingen en aanbevelingen.
- **Opvolging:**
  Plan een herinspectie om te controleren of de aanbevelingen zijn opgevolgd.
- **Handhaving:**
  Neem passende maatregelen bij niet-naleving, volg het hiervoor afgesproken werkproces.

6. EVALUATIE

- **Terugkoppeling:**
  Evalueer het toezichtproces en pas het zonodig aan op basis van opgedane ervaringen en feedback.
- **Training:**
  Zorg voor regelmatige training van inspecteurs om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en best practices.

WERK EN VERBLIJF IN BALANS

MEIERIJSTAD