Beleidskader

Huisvesting Internationale Werknemers

Oktober 2025

Inhoudsopgave

1. Doelstelling 3
2. Uitgangspunten Regionaal beleidskader 3
3. Opgave 5
4. Borgen kwalitatief goede huisvesting 6
   - *4.1. Beheer* *6*
   - *4.2 Normen voor huisvesting internationale werknemers* *7*
   - *4.3 Registratie* *8*
   - *4.4 Vraag en aanbod op elkaar aan laten sluiten* *8*
   - *4.5 Spreiding* *9*
   - *4.6 Participatie* *9*
   - *4.7 Verhuurvergunning* *9*
5. Verdere uitwerking beleidskader 10

1. Doelstelling

Hoofddoelstelling is dat we in de gemeente Wijchen goede woon- en leefomstandigheden voor alle (tijdelijke) inwoners faciliteren. Eén van deze doelgroepen bestaat uit de internationale werknemers. Goede en veilige huisvesting is bij deze doelgroep een cruciale randvoorwaarde. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt en de permanente vraag van werkgevers naar tijdelijke internationale werknemers, is de noodzaak om goede huisvesting te faciliteren van belang.

De gemeente Wijchen zelf realiseert geen huisvesting. De gemeente faciliteert marktpartijen in de realisatie van huisvestingslocaties door het stellen van duidelijke kaders. Het is daarbij belangrijk dat niet alleen nieuwe locaties aan wettelijke eisen en goede kwaliteitseisen voldoen, maar dat de gemeente ook mogelijkheden biedt huisvesting te realiseren in bestaande bouw.

2. Uitgangspunten Regionaal beleidskader

De gemeente Wijchen werkt regionaal onder andere samen met gemeenten in de Groene Metropoolregio Arnhem Nijmegen. Afgestemd regionaal beleid voorkomt dat er een waterbedeffect ontstaat en zorgt voor een betere woon- en leefomgeving voor alle inwoners van de regio. De uitgangspunten, zoals hieronder beschreven zijn met alle gemeenten van de Groene Metropoolregio tot stand gekomen en omarmt. De uitgangspunten bieden een integraal perspectief op de huisvesting van Internationale medewerkers. De gemeente Wijchen neemt deze uitgangspunten in haar beleidskader daarom over.

a. Voldoende huisvesting van goede kwaliteit

Om te komen tot voldoende goede, veilige en legale huisvesting stellen we expliciete kwaliteits- en beheereisen aan de huisvesting van internationale werknemers die tijdelijk (tot 3 jaar) in onze gemeente wonen. Daarmee ontstaat een helder en eenduidig toetsingskader (beleidsregels) en speelveld voor alle partijen die initiatieven indienen bij de gemeente. En ook voor de beoordeling van de huidige, vaak niet legale, huisvesting die op basis daarvan eventueel gelegaliseerd kan worden.

b. De registratie op orde

Om zicht te hebben op hoe internationale werknemers hier wonen, moeten we weten waar ze wonen. We stimuleren daarom dat internationale werknemers zoveel mogelijk staan ingeschreven in de BRP (Basisregistratie Personen) als ze langer dan vier maanden in Nederland verblijven, wat een wettelijke verplichting is. Daarnaast is er ook aandacht voor de uitschrijving uit de registratie, wanneer de internationale werknemer de gemeente verlaat. Inschrijving in de BRP versterkt ook de sociale zekerheid van werknemers zelf.

Verblijven werknemers korter dan vier maanden in Nederland, dan worden ze geregistreerd via een nachtregister of in de Registratie Niet-ingezetenen.

c. Internationale werknemer centraal

Vanwege de taalbarrière vraagt een goede informatievoorziening richting de internationale werknemer extra aandacht. Een gerichte informatieverstrekking verkleint ook de afhankelijkheidsrelatie. Als gemeente zorgen we ervoor dat informatie beschikbaar is die werkgevers en uitzendbureaus kunnen inzetten voor bijvoorbeeld het aanvragen van een DigiD en zorgpas. We zetten in op het makkelijker toegankelijk maken van de toegang tot zorg en maatschappelijke voorzieningen voor de internationale werknemers.

d. Goede communicatie en participatie van internationale werknemers én omwonenden

Om deze doelstellingen te bereiken zorgen we voor goede informatie en communicatie. Dat gaat in de eerste plaats om de werknemers zelf, over het belang van in- en uitschrijven in de gemeentelijke basisadministratie en daarmee hun rechten en plichten als inwoner. Maar het gaat ook om communicatie met onze stakeholders (werkgevers, uitzendbureaus, initiatiefnemers en maatschappelijke organisaties) en om met onze inwoners in contact te blijven (door onder andere een contactpunt en een communicatie- en participatieplan). Ook kan er een rol voor partners in de veiligheidsregio (politie, brandweer en GGD) zijn weggelegd.

e. Controle en handhaving

Lokaal beleid moet juridisch en praktisch goed uitvoerbaar zijn. Dit beleidskader is mede gestoeld op de praktijkervaring van ondernemers en sluit zo goed mogelijk aan op de wensen en behoeften die spelen in de samenleving. Het effect van het beleidskader is mede afhankelijk van de mogelijkheid te kunnen handhaven. Daarom moet dit goed op elkaar aansluiten. Met dit beleidskader zetten we in op het verbeteren van toezicht en handhaving door[1]:

- Een beter inzicht in de situatie van arbeidsmigranten in hun regio te krijgen.
- Beleidsmaatregelen te ontwikkelen die specifiek gericht zijn op het voorkomen en aanpakken van onder andere problemen bij huisvesting en registratie.
- De samenwerking met andere instanties te verbeteren om misstanden sneller op te sporen en te voorkomen.
- Wet- en regelgeving beter toe te passen om de rechten van internationale werknemers te waarborgen.
- Regionale afstemming.

[1] 'Samenhang en samenwerking in toezicht en handhaving bij EU-arbeidsmigranten', VNG.nl

3. Opgave

Cijfers internationale medewerkers

Voor de opgave voor de huisvesting internationale medewerkers gaan we uit van de meest recente cijfers uit het regionale onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Groene Metropoolregio. Deze cijfers zijn van februari 2024.

	Wijchen
Aantal banen ingevuld door internationale medewerkers (indicatief)	720-820 (4% van totaal)
Registraties (graad)	285 (60%)
Schatting totaal wonend	480
Verdeling verblijfsduur	
Shortstay	40%
Midstay	21%
Longstay (reguliere woningen)	39%

Verblijfsduur

De verblijfsduur van de internationale medewerkers is belangrijk voor het type huisvesting waar de medewerkers verblijven. De doelgroep longstay verblijft over het algemeen langer dan drie jaar binnen de gemeente. Deze internationale medewerkers komen over het algemeen in reguliere woningen terecht. Dit past bij het feit dat ze vaak integreren in de buurt en hier met het gezin komen, waarvan de kinderen ook naar school gaan. Deze groep internationale medewerkers valt niet onder de doelgroep van dit beleidskader, maar valt onder het reguliere woningbouwprogramma en woonvisie.

De doelgroep midstay verblijft tussen de 6 maanden en 3 jaar binnen de gemeente. Hierdoor past hun type huisvesting niet bij logies, maar bij wonen. Omdat deze medewerkers uiteindelijk ook weer terug zullen keren naar land van herkomst, zullen zij minder bezig zijn met het integreren in de gemeente. Dit maakt dat huisvesting voor deze groep in bestaande kernen kan, maar niet noodzakelijk is, omdat het gaat om tijdelijke woonruimte. Er is een trend dat de doelgroep die in eerste instantie naar Nederland kwam om tijdelijk te werken uiteindelijk langer dan drie jaar in Nederland blijven om te werken en te wonen. Het stimuleren van een bepaalde mate van integratie in de samenleving is voor deze doelgroep daarom wel relevant en wenselijk.

Als laatste kennen we de doelgroep shortstay. Deze doelgroep verblijft voor de duur van maximaal zes maanden binnen de gemeente. Dit is niet per definitie seizoensgebonden. Deze medewerkers zijn hier vooral om te werken. Zij integreren over het algemeen niet in de samenleving. Het gaat dan ook vaak om medewerkers die alleen naar onze gemeente komen en hun gezin achterlaten in het land van herkomst. Het gaat er bij de huisvesting van deze groep medewerkers om dat ze veilige huisvesting hebben, waar ze voldoende privacy

hebben en na de werkzaamheden tot rust kunnen komen. Hun verblijf past daarom goed in een logiesfunctie.

Werken

In de gemeente Wijchen zijn internationale medewerkers vooral aan het werk in de industrie, handel en logistiek, landbouw, bosbouw en visserij.

De gemeente Wijchen heeft eerder (2021) lokaal onderzoek laten doen naar de huisvesting van internationale werknemers. Dit onderzoek is door dezelfde bureaus uitgevoerd als het regionale onderzoek. Daaruit blijkt dat in Wijchen 46% via uitzendbureaus aan het werk is. De internationale medewerkers werken niet per definitie in de gemeente waar ze wonen. Onderstaande tabel geeft op basis van CBS-microdata inzicht in waar in onze gemeente wonende internationale medewerkers werken. De tabel geeft tevens het belang van (bovenregionale)samenwerking en afstemming aan.

	Wijchen
Werkt in de woongemeente	29%
Werkt elders in de Groene Metropoolregio	29%
Werkt buiten de regio	42%

Uit bovenstaande komt naar voren dat veel internationale werknemers niet wonen in de gemeente waar ze werken. Van een groot deel van de internationale medewerkers die in Wijchen werken is niet bekend waar ze wonen. We gaan ervanuit dat een deel daarvan toch in de gemeente Wijchen woont, maar zich niet geregistreerd heeft.

4. Borgen kwalitatief goede huisvesting

4.1. Beheer

Het is van groot belang het beheer bij de huisvesting van internationale werknemers goed te regelen. Het gaat immers om groepen mensen, zowel mannen als vrouwen, die samen gehuisvest worden. Het beheer goed regelen is mogelijk. De verantwoordelijkheid van goed beheer ligt volledig bij de initiatiefnemer. Met goed geregeld beheer waarborgen we dat het woon- en leefklimaat (veiligheid, leefbaarheid) van de omwonenden en van de bewoners zo min mogelijk wordt aangetast.

Bij het voorkómen van overlast hoort ook dat er oog is voor het welbevinden van de internationale werknemers in hun vrije tijd. Het zal vooraf duidelijk moeten zijn welke mogelijkheden voor vrijetijdsbeleving aanwezig zijn in en buiten de locatie, alsmede welke activiteiten in ieder geval door de beheerder georganiseerd zullen worden. Daarbij kunnen ook mogelijkheden worden betrokken voor het leren van de Nederlandse taal.

4.2 Normen voor huisvesting internationale werknemers

Internationale werknemers die minder dan zes maanden in Nederland zijn worden vaak gehuisvest in logiesgebouwen. Voor logiesgebouwen geldt andere wet- en regelgeving dan voor woningen. Er gelden bijvoorbeeld minder strenge eisen ten aanzien van de minimale oppervlakte van verblijfsruimten. Tegelijkertijd gelden er strengere brandveiligheidseisen. De Stichting Normering Flexwoningen (hierna 'SNF') heeft een keurmerk opgesteld waaraan logiesgebouwen voor tijdelijke huisvesting van internationale werknemers moeten voldoen. Het gaat dan bijvoorbeeld om ruimte en privacy, sanitair, hygiëne en veiligheid. Met ingang van 1 juli 2025 sluiten veel normen van de SNF aan bij vaak gehanteerde Roemer-normen[2]. Deze normen waren opgesteld door het Aanjaagteam bescherming Arbeidsmigranten.

Naast het keurmerk beheert SNF de registers van organisaties die aan de door hun opgestelde norm voldoen. De SNF laat jaarlijks huisvestingslocaties van geregistreerde organisaties controleren. Als de huisvestingslocatie niet voldoet en er treedt geen verbetering op, dan wordt de organisatie uit het register van de SNF uitgeschreven. De normen van de SNF fungeren op deze wijze als een landelijk keurmerk.

Het uitgangspunt voor dit beleid is dat we insteken op huisvesting van internationale werknemers in een SNF-gecontroleerd logiesgebouw; volgens de normen van de SNF. Certificering is niet verplicht, maar de uitgangspunten van de norm zijn ook uitgangspunten voor de gemeente.

Voor de huisvesting van internationale werknemers bestaan ook andere mogelijkheden. Er zijn voorbeelden van huisvesting van internationale werknemers in reguliere woningen. De gemeente wil deze woningen juist beschikbaar stellen en houden voor reguliere huisvesting. Met betrekking tot internationale werknemers zijn deze woningen vooral geschikt voor het huisvesten van de doelgroep longstay (verblijfsduur langer dan drie jaar), die veelal met hun gezin hierheen verhuizen. Indien leegstaand vastgoed wordt omgevormd tot reguliere woningen, kan de doelgroep longstay ook daar terecht, net als overigens andere woningzoekenden. In de vorm van midstay is de gemeente terughoudend als het gaat om dit woningtype in verband met de binding in de buurt. Voor de leefbaarheid van de wijken stellen de beleidsregels daarom duidelijke kaders, waaronder de SNF-normen, voor wat wel en niet mogelijk is in reguliere woningen en onder welke voorwaarden. Dit om overlast in de wijken te voorkomen. De gemeente ziet er dan ook op toe dat deze nageleefd worden.

Ook zijn er voorbeelden van huisvesting van internationale werknemers in flexwoningen (tijdelijke nieuwe of bestaande woningen). Flexwoningen zijn onder voorwaarden geschikt om internationale werknemers te huisvesten. Onze voorwaarde hiervoor is dat deze vorm

[2] Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan, Rapport Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, 30-10-2020.

van huisvesting alleen kan als het beheer goed geregeld wordt. De door de SNF opgestelde normen blijven onverkort van kracht.

4.3 Registratie

We stimuleren dat internationale werknemers zoveel mogelijk staan ingeschreven in de BRP (Basisregistratie Personen) als ze langer dan vier maanden in Nederland verblijven, wat een wettelijke verplichting is. Daarnaast is er ook aandacht voor de uitschrijving uit de registratie, wanneer de internationale werknemer de gemeente verlaat. Inschrijving in de BRP versterkt ook de sociale zekerheid van werknemers zelf. Verblijven werknemers korter dan vier maanden in Nederland, dan worden ze geregistreerd via een nachtregister of in de Registratie Niet-ingezetenen.
Personen die langer dan 4 maanden in Nederland wonen, moeten zich als ingezetene laten inschrijven in de BRP. Het is verplicht dit binnen 5 dagen na aankomst in Nederland te doen. Bij de inschrijving krijgt iedereen een Burgerservicenummer (BSN). Dit nummer is in veel gevallen nodig voor contact met de overheid. Bijvoorbeeld voor zorg of belastingen.

Personen die korter dan 4 maanden naar Nederland komen, kunnen zich laten registreren als niet-ingezetene in het Register Niet-ingezetenen (RNI). Dat is van belang bij tijdelijk werk of studie in Nederland. Daarvoor is namelijk een BSN nodig dat mensen krijgen bij de eerste inschrijving.

We maken afspraken met de initiatiefnemers met betrekking tot het stimuleren van registratie. Voorbeelden zijn:

- Dat de internationale werknemers op de locatie meewerken aan groepsgewijze registratie op die locatie.
- Dat de initiatiefnemer/beheerder in verschillende talen voorlichting geeft over de daadwerkelijke inschrijving in de BRP op het gemeentehuis.

Verder zijn er landelijke ontwikkelingen op dit gebied om de registratie voor zowel de beheerders als de gemeente te vergemakkelijken. Als hier een tool voor ontwikkeld wordt, sluiten we daar als gemeente Wijchen graag op aan.

4.4 Vraag en aanbod op elkaar aan laten sluiten

De vraag naar woningen is overal in Nederland groot en beperkt zich niet tot een klein aantal doelgroepen. Met het faciliteren van de ontwikkeling van gepaste huisvesting voor internationale werknemers probeert de gemeente ook ruimte te creëren voor andere doelgroepen in bijvoorbeeld bestaande kernen.

De gemeente faciliteert huisvesting voor internationale werknemers passend bij de vraag naar woonruimte voor deze doelgroep. Hiermee houdt de gemeente rekening met het type

huisvesting zoals eerder beschreven. De cijfers die genoemd zijn onder het kopje *opgave* zijn een leidraad voor de gemeente om initiatieven op te beoordelen.

Uitgangspunt is dat internationale werknemers werken in de gemeente waarin zij verblijven of rondom die gemeente. Het is niet de wens van de gemeente huisvesting te faciliteren voor internationale werknemers die elders in het land aan het werk gaan. Hierover maakt de gemeente afspraken met de initiatiefnemer. Deze afspraken worden vastgelegd in een overeenkomst.

4.5 Spreiding

De gemeente ziet toe op ongewenste ruimtelijke concentraties van huisvesting van internationale werknemers. Het belangrijkste doel hiervan is om een onevenredige invloed van een combinatie van meerdere locaties op de omgeving zoveel mogelijk te voorkomen. We houden hierbij ook rekening met de draagkracht van een gebied. De ruimtelijke opzet van dergelijke gebieden mag niet onevenredig worden aangetast. Tevens kan concentratie leiden tot overlast en verminderd woon- en leefklimaat voor omwonenden. Om deze situaties te voorkomen is het wenselijk om internationale werknemers in bepaalde mate te verspreiden over gebieden, hetgeen ook wordt getoetst als een aanvraag tot huisvesting van internationale werknemers bij de gemeente binnenkomt. Dit geldt voor zowel huisvesting in bestaande gebouwen als nieuwe initiatieven. Uiteraard blijft dit uiteindelijk maatwerk en moet per situatie worden beoordeeld via de omgevingsvergunning ‘afwijken omgevingsplan’.

4.6 Participatie

Participatie met de omgeving is een belangrijk criterium voor de gemeente, daarom heeft de gemeente een participatiewijzer opgesteld. De participatiewijzer is gemaakt voor iedereen met een plan, een idee of een initiatief dat een groter gevolg heeft voor de leefomgeving. De gemeente vindt het belangrijk dat initiatiefnemers inwoners, ondernemers en/of instellingen betrekken bij de uitwerking van het plan. De participatiewijzer helpt initiatiefnemers de juiste personen te betrekken en het juiste gesprek te voeren. De verantwoordelijkheid voor het organiseren van participatie ligt bij de initiatiefnemer.

4.7 Verhuurvergunning

Een instrument voor de gemeente om in te zetten is de verhuurvergunning arbeidsmigranten onder de Wet Goed Verhuurderschap. Hiermee geeft de gemeente een vergunning af per verhuurder. De vergunning bepaalt dat verhuurders die internationale werknemers huisvesten aan bepaalde regels moeten voldoen. Een aantal zaken uit de wet valt ook onder de voorwaarden van de SNF-normen en is daarmee met dit beleidskader geborgd. Binnen de Groene Metropoolregio vindt een aantal experimenten plaats met de Wet Goed Verhuurderschap. Wij wachten de werking van dit beleidskader af en beoordelen op een later moment of een verhuurdersvergunningenstelsel een vervolgstap zou zijn.

5. Verdere uitwerking beleidskader

Dit beleidskader is het eerste lokale beleidskader van de gemeente Wijchen gericht op de huisvesting van internationale werknemers. Het beleidskader is tot stand gekomen op basis van de kaders die in het regionaal beleidskader van de Groene Metropoolregio zijn opgesteld. Ook is de lokale situatie in Wijchen bekeken en in dit beleidskader meegenomen. Op basis van dit beleidskader stelt het college beleidsregels vast.

Op onderdelen vraagt dit beleidskader nog verdere uitwerking. Soms is dit al specifiek benoemd, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot de wet Goed Verhuurderschap. Op andere onderwerpen is er sprake van verdere uitwerking in beleidsregels. Denk hierbij aan bijvoorbeeld handhaving. Hierin wordt dan ook de eventuele benodigde extra capaciteit en kosten meegerekend. Dat is op basis van dit beleidskader nog niet inzichtelijk.

Het beleidskader is nieuw beleid dat een uitwerking is van de omgevingsvisie. Verdere uitwerking kan in de toekomst plaatsvinden in een programma onder de Omgevingswet. . Volgens de principes van de omgevingswet zal, als de situatie erom vraagt, het kader daarom geëvalueerd worden en waar nodig herzien.