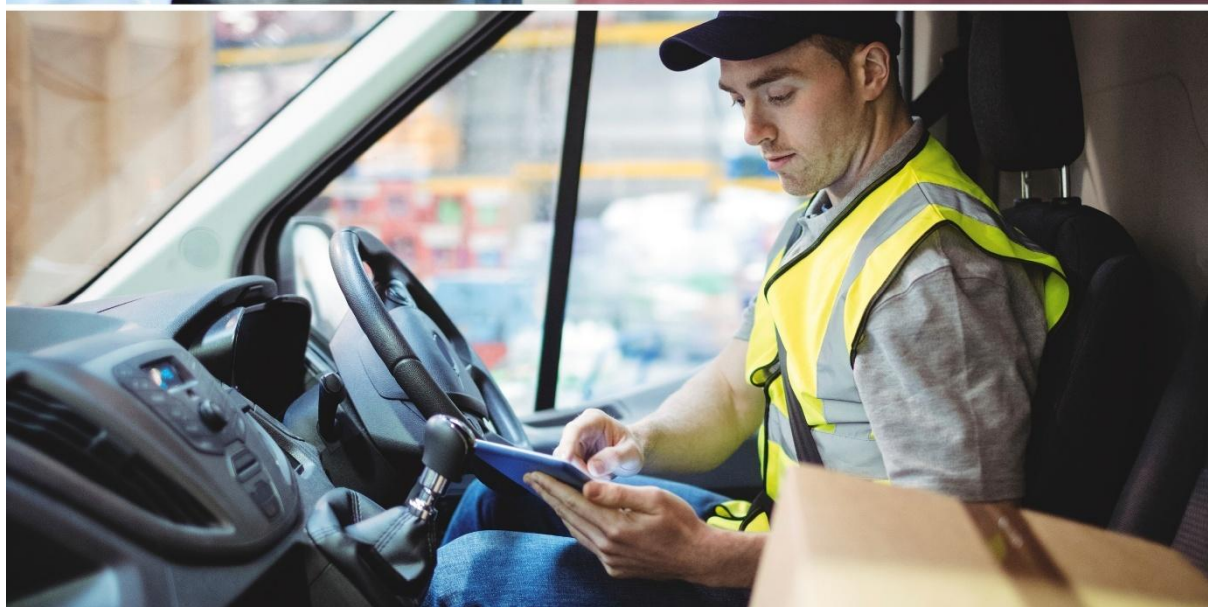


INTERNATIONALE WERKNEMERS IN ROOSENDAAL



Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Integrale aanpak internationale werknemers	4
3. Terugblik nota arbeidsmigranten 2021-2025	5
3.1 Conclusie en vervolgstappen	6
4. Huidige situatie en opgaven	7
5. Economie en arbeidsmarkt	9
6. Huisvesting	11
7. Leefbaarheid, veiligheid en handhaving	13
7.1 Handhaving en veiligheid	15
8. Registratie, informatie en communicatie	17
8.1 Registratie.....	17
8.2 Informatie	18
9. Welzijn, gezondheid en vrije tijd	19
9.1 Integratie	20
9.2 Taal en informatie	20
9.3 Onderwijs	20
9.4 Gezondheid	20
9.5 Inwonersondersteuning	21
9.6 Ondersteuning bij werk- en dakloosheid.....	21
10. Samenvatting actielijnen	23
Bijlage 1. Huisvestingscriteria 2025.....	25

1. Inleiding

Voor onze brede welvaart en daarmee voor gemeentebrede prioriteiten als de Kwaliteitssprong en het Nationaal Programma Voor Ons Roosendaal is een toekomstbestendige economie een cruciale pijler tot succes. Aan een toekomstbestendige economie kunnen we alleen bouwen met voldoende menskracht: gouden handen en knappe koppen.

Binnen onze landsgrenzen is niet voldoende menskracht beschikbaar voor het werk dat gedaan moet worden als we willen blijven leven in een welvarend land. Internationale werknemers zijn nu en ook in de toekomst essentieel voor het functioneren en de groei van de economie. Denk hierbij aan het bouwen van woningen en het oogsten en distribueren van voedsel. Maar ook in vitale sectoren als de energie (distributie), gezondheidszorg, transport en logistiek, digitale infrastructuur en (drink)waterbeheer zullen we steeds meer gebruik moeten maken van internationale werknemers.

Tegelijkertijd staan we voor duidelijke uitdagingen. Overbewoning en/of slechte woonomstandigheden en daardoor overlast op straat, taalbarrières, verschillen in cultuur en maatschappij en internationale werknemers die in zeer kwetsbare posities zijn beland (dakloos en/of verslaafd) zorgen voor overlast en sociaal-maatschappelijke spanningen. Daarmee zetten zij de leefbaarheid en veiligheid in Roosendaal verder onder druk. Daarnaast zorgt uitbuiting en het omzeilen van regelgeving door malafide werkgevers voor schrijnende situaties en oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Tevens gebeuren er nog steeds meer ongelukken op de werkvloer met internationale werknemers dan met Nederlandse werknemers.

De gemeente Roosendaal beseft dat deze uitdagingen niet op zichzelf staan en niet door één partij kunnen worden opgelost. De leefbaarheid en toekomst van onze gemeente zijn een gedeelde verantwoordelijkheid en vragen om samenwerking tussen de gemeente, werkgevers (uitzendbureaus), inleners, huisvesters, andere betrokken partners en de regio.

Met dit beleid leggen we de basis voor een integrale en toekomstbestendige aanpak waarin fatsoenlijke huisvesting, goed werkgeverschap en een leefbare omgeving voor alle Roosendalers centraal staan. De gemeente Roosendaal draagt daaraan bij door te agenderen, te faciliteren, te verbinden en waar moet te handhaven.

Nota 2021

In 2021 is de nota *Arbeidsmigranten in Roosendaal* vastgesteld. Sindsdien zijn er belangrijke positieve stappen gezet, maar er wordt nog steeds overlast ervaren door inwoners, er gebeuren nog steeds meer ongelukken op de werkvloer met internationale

werknemers dan met Nederlandse werknemers, internationale werknemers worden nog steeds op verschillende manieren uitgebuit of aan hun lot overgelaten als het misloopt, waardoor ze op straat belanden met alle gevolgen van dien. Om structurele verbeteringen te blijven realiseren, is actualisatie van de nota noodzakelijk. De geactualiseerde nota biedt een vernieuwd handelingsperspectief om arbeidsmigratie duurzaam en verantwoord te organiseren.

Geactualiseerde nota 2025

De geactualiseerde nota *Internationale werknemers in Roosendaal* richt zich op het voortzetten van positieve ontwikkelingen maar ook het structureel aanpakken van misstanden om de leefbaarheid en veiligheid van álle inwoners te verhogen. Waar de eerdere nota zich vooral richtte op toezicht en handhaving, kiest de gemeente nu ook nadrukkelijk voor actieve samenwerking met werkgevers, inleners en huisvesters. We streven naar duurzame afspraken waarin goed werkgeverschap loont en werkgevers met malafide praktijken op achterstand worden gezet.

In deze nota wordt met de term ‘internationale werknemers’ bedoeld: mensen die tijdelijk of langdurig in Roosendaal verblijven om hier te werken in voornamelijk uitvoerende, productiegerichte of logistieke functies. Het gaat daarbij veelal om werknemers die laag- of middelbaar zijn opgeleid en veelal werkzaam zijn via uitzendorganisaties. Deze groep wordt het meest geconfronteerd met knelpunten op het gebied van huisvesting, registratie, welzijn en arbeidsomstandigheden. Hoogopgeleide expats vallen buiten de reikwijdte van deze nota, aangezien hun positie, verblijfsduur en huisvestingsvorm sterk verschillen en doorgaans geen aanleiding geven tot de maatschappelijke problematiek die in dit beleid centraal staat.

Met deze herijkte beleidsnota zet de gemeente Roosendaal een volgende stap in het integraal arbeidsmigratiebeleid.

Uitvoeringsagenda

Na vaststelling van deze nota wordt een uitvoeringsagenda opgesteld. In de uitvoeringsagenda wordt concreet uitwerking gegeven aan de actielijnen die in deze nota zijn benoemd.

2. Integrale aanpak internationale werknemers

Arbeidsmigratie brengt gemeentegrens overstijgende uitdagingen met zich mee. Internationale werknemers wonen, werken en leven verspreid over de regio. Roosendaal werkt daarom samen met omliggende gemeenten, de provincie, werkgevers, inleners, huisvesters en maatschappelijke partners aan een gezamenlijke aanpak. Door regionaal samen te werken, voorkomen we versnippering van beleid en zorgen we voor samenhangende oplossingen.

Binnen de gemeente Roosendaal is een integrale aanpak noodzakelijk. Verschillende beleidsdomeinen, zoals economie, wonen, veiligheid en zorg en welzijn, dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor deze opgave. Het vraagstuk van arbeidsmigratie doorkruist immers meerdere beleidsterreinen tegelijk: werkgelegenheid vraagt om integratie, integratie vraagt om huisvesting en voorzieningen, krapte op de woningmarkt geeft druk op de leefbaarheid en veiligheid en vraagt om handhaving. Door deze thema's samen te brengen, ontstaat één gemeentelijke aanpak waarin economische belangen, sociale vraagstukken en maatschappelijke verantwoordelijkheid met elkaar in balans zijn.

Deze integrale werkwijze sluit naadloos aan bij de kwaliteitssprong die Roosendaal maakt: de beweging naar een duurzame, sterke en sociale gemeente waar iedereen kan meedoen en vooruitkomen.

3. Terugblik nota arbeidsmigranten 2021-2025

In 2021 stelde de gemeente Roosendaal de beleidsnota *“Arbeidsmigranten in Roosendaal”* vast. Roosendaal stelde zich als doel om voor Roosendaal een aantrekkelijke, veilige (tijdelijke of permanente) plaats te laten zijn om te verblijven. Tegelijkertijd werd onderkend dat arbeidsmigratie gepaard gaat met belangrijke opgaven rondom huisvesting, leefbaarheid en toezicht, zeker wanneer sprake is van een grote concentratie binnen kwetsbare wijken.

In de praktijk blijkt dat het aantal internationale werknemers in kwetsbare wijken, die tijdelijk in Roosendaal verblijven en niet de intentie hebben om te integreren, een grote impact hebben op de leefbaarheid en veiligheid in wijken. Wat de gemeente betreft, is de grens in meerdere wijken, met name in de zogenoemde focuswijken binnen het Nationaal Programma Voor Ons Roosendaal, inmiddels overschreden.

Overzicht van de genomen maatregelen

Sinds de vaststelling van de nota in 2021 heeft de gemeente verschillende stappen gezet om de situatie te verbeteren:

Registratie in samenwerking met werkgevers

In de afgelopen periode zijn afspraken gemaakt over het registreren van internationale werknemers. In de praktijk blijkt echter dat deze afspraken niet altijd (kunnen) worden nageleefd. Om dit te verbeteren, werkt de gemeente samen met werkgevers en inleners aan een convenant waarmee we de registratie beter organiseren. Dit vormt een belangrijke nieuwe bouwsteen in de actualisering van het beleid.

Huisvestingsverordening en paraplubestemmingsplan

Met deze instrumenten kan de gemeente kamerverhuur reguleren, vergunningplicht instellen en verkamering beperken. Hiermee wordt ongewenste verdichting in kwetsbare wijken actief tegengegaan. Een belangrijke kanttekening is dat beperkingen op kamerverhuur het ook moeilijker maken voor onder andere studenten om passende huisvesting te vinden. Bij het uitvoeren en evalueren van beleid is het daarom van belang een balans te vinden tussen het beschermen van de leefbaarheid enerzijds en het waarborgen van voldoende woonmogelijkheden voor inwoners anderzijds.

Oprichting van de pandbrigade

Deze multidisciplinaire eenheid controleert panden op signalen van overbewoning, brandgevaar, illegale bewoning en andere misstanden. Er zijn inmiddels diverse overtredingen geconstateerd en er is actief gehandhaafd. De aanpak zorgt voor meer zicht op ongewenste situaties en maakt gerichte handhaving mogelijk.

Geactualiseerde huisvestingscriteria bij grootschalige huisvesting

Bestaande voorwaarden die het mogelijk maken om grootschalige, kwalitatief goede huisvestingslocaties te realiseren op daarvoor geschikte locaties zijn geactualiseerd. Met grootschalige huisvesting wordt een alternatief geboden voor kleinschalige verhuur in woonwijken, wat moet bijdragen aan de verbetering van de leefbaarheid en veiligheid.

Desalniettemin is er nog te weinig grootschalige huisvesting gerealiseerd om daar al de positieve effecten in de wijken van te ondervinden. In deze nota zetten we deze ingezette lijn voort, door in samenwerking met werkgevers en huisvesters te komen tot realisatie van grootschalige huisvesting en tegelijkertijd verlichting van de druk op de woonwijken.

3.1 Conclusie en vervolgstappen

De reeds ingezette aanpak heeft aantoonbaar bijgedragen aan een beter handelingsperspectief voor de gemeente en meer grip op misstanden. Tegelijkertijd is duidelijk dat de huidige maatregelen niet voldoende zijn om de leefbaarheid en veiligheid volledig te herstellen.

Om blijvend resultaat te boeken, dient het bestaande beleid te worden geactualiseerd. We richten ons op het doorontwikkelen van bestaande maatregelen, het sluiten van een convenant met werkgevers, inleners en huisvesters, waarin we concrete afspraken maken over onder andere registratie, beter georganiseerde (grootschalige) huisvesting, het voorkomen van dakloosheid en het beter organiseren van informatievoorziening en zorg voor internationale werknemers. Alleen met een brede en samenhangende benadering kan arbeidsmigratie op een eerlijke, veilige en duurzame manier worden gefaciliteerd.

Daarbij continueren we actielijnen die in 2021 zijn ingezet binnen de vijf thema's:

1. Economie en arbeidsmarkt
2. Registratie en informatie
3. Huisvesting
4. Welzijn, gezondheid en vrije tijd
5. Leefbaarheid, veiligheid en handhaving

4. Huidige situatie en opgaven

Uit recent onderzoek van Decisio blijkt dat er in 2023 circa 6.320 internationale werknemers werkten in de gemeente Roosendaal, een stijging van 85% ten opzichte van 2010. Hiermee groeit het aantal internationale werknemers jaarlijks gemiddeld met 4,8%, deze stijging is iets lager dan het provinciaal en landelijk gemiddelde.

De arbeidsmarktpositie van internationale werknemers in Roosendaal wordt sterk gekenmerkt door de rol van uitzendbureaus: 73% werkt via een uitzendbureau, aanzienlijk hoger dan het landelijke gemiddelde (50%). Daarnaast zijn internationale werknemers zonder tussenkomst van een uitzendbureau actief in sectoren als landbouw en visserij (7%), detailhandel (4%), transport en logistiek (4%), horeca (3%) en zakelijke dienstverlening (3%).

Naast de werkzame populatie stonden in 2023 3.150 arbeidsmigranten ingeschreven in de BRP en/ of de RNI. Dit aantal is sinds 2010 verdrievoudigd en groeit met gemiddeld 8,6% per jaar. De verblijfsduur in Roosendaal is relatief lang: 39% verblijft langer dan vijf jaar, tegenover 34% landelijk.

Op basis van beschikbare onderzoeken en signalen uit de praktijk wordt geschat dat slechts ongeveer de helft van de internationale werknemers daadwerkelijk staat ingeschreven. Dit betekent dat het werkelijke aantal internationale werknemers dat in Roosendaal woont, naar verwachting rond de 6.300 personen ligt. Het betreft hierbij een grove schatting, aangezien exacte cijfers ontbreken door wisselende registratie en tijdelijke verblijfsplaatsen.

Qua woonlocatie wonen de meeste internationale werknemers in de wijken Centrum (20%), West (19%), Noord (16%) en Groot-Kroeven (10%). Op buurtniveau springen vooral Centrum-Oud, Ettingen, Kalsdonk en Verspreide huizen Nispen eruit.

In de buurten waar relatief veel internationale werknemers wonen, is ook een duidelijke verandering zichtbaar in het veiligheidsgevoel van bewoners. In Centrum-Oud, Ettingen en Kalsdonk is het aandeel bewoners dat zich wel eens onveilig voelt de afgelopen jaren fors toegenomen. In Centrum-Oud steeg dit percentage van 42% in 2021 naar 65% in 2023, in Ettingen van 41% naar 74%, en in Kalsdonk van 38% naar 71%. Ter vergelijking: in Hulsdonk, waar relatief weinig internationale werknemers wonen, daalde dit

percentage van 10% naar 8% in dezelfde periode. Deze ontwikkeling in het veiligheidsgevoel is niet uitsluitend het gevolg van de aanwezigheid van internationale werknemers, maar hun komst en de bestaande buurtdynamiek beïnvloeden elkaar wel sterk. Internationale werknemers worden vaak in de meer kwetsbare buurten gehuisvest, waar al sprake is van sociale en fysieke problematiek. Zij zijn daardoor niet alleen mede van invloed op het veiligheidsgevoel, maar ook zelf regelmatig slachtoffer van de onveiligheid en criminele verlokkingen in deze buurten.

Prognose

De verwachting is dat het aantal internationale werknemers de komende tien jaar verder zal toenemen. Voor 2035 wordt voor Roosendaal een groei naar 7.305 tot 11.370 werkende internationale werknemers voorzien, afhankelijk van de economische ontwikkeling. Dit komt neer op een jaarlijkse groei tussen de 1,9% en 4,8%.

Ook de vraag naar huisvesting groeit daarmee substantieel. Binnen deze prognoses zal de behoefte aan huisvesting tot 2035 met 1.005 tot 5.070 extra plaatsen toenemen. De verdeling naar verblijfsduur blijft vergelijkbaar met de huidige situatie: ongeveer 23% verblijft korter dan 1 jaar, 26% verblijft 1–3 jaar en 51% verblijft langer dan 3 jaar. Dit betekent dat Roosendaal niet alleen een belangrijke tijdelijke vestigingsplaats is, maar ook in toenemende mate een gemeente waar internationale werknemers zich langdurig vestigen.

Opgaven

Internationale werknemers vormen dus een substantiële en groeiende groep mensen binnen de gemeente Roosendaal. Hun aanwezigheid draagt bij aan de economie en daarmee onze en brede welvaart, maar stelt de gemeente tegelijkertijd voor belangrijke opgaven. Dit vraagt om een samenhangende beleidsaanpak die gericht is op een duurzame balans tussen economische ontwikkeling, sociale cohesie en een leefbare en veilige woonomgeving voor álle inwoners.

Een belangrijk aandachtspunt bij de aanwezigheid van internationale werknemers in de gemeente is registratie en informatievoorziening. Een actueel en betrouwbaar inzicht in het aantal internationale werknemers, hun verblijfsduur en woonsituatie is essentieel om passend beleid te kunnen voeren. Dit vraagt om een goede samenwerking tussen gemeente, werkgevers en inleners, en het optimaliseren van registratieprocessen in de Basisregistratie Personen (BRP) en andere systemen.

Op het gebied van economie en arbeidsmarkt staat Roosendaal voor de uitdaging om een naar verwachting fors groeiend aantal internationale werknemers op een eerlijke, veilige en duurzame manier te laten bijdragen aan een toekomstbestendige economie. Dit vraagt om oplossingen en keuzes over hoe de toekomstige economie eruit zal moeten zien.

Huisvesting vormt momenteel een belangrijk knelpunt: internationale werknemers verdienen een veilige, betaalbare en kwalitatief goede woonomgeving. Het tekort aan huisvesting en daarmee hoge marktprijzen en hoge bouw- en energiekosten maken dit een lastige opgave.

Verder vraagt het welzijn en de gezondheid van internationale werknemers aandacht. Goede toegang tot zorg, ondersteuning bij psychische klachten, en informatie over voorzieningen zijn cruciaal om een gezonde en vitale gemeenschap te creëren. Ook integratie en participatie spelen een rol: hoe kunnen internationale werknemers op een laagdrempelige manier kennismaken met de Nederlandse taal en cultuur als ze besluiten voor langere tijd in Nederland te blijven?

De groeiende aanwezigheid van internationale werknemers brengt kansen met zich mee, maar vraagt ook om extra aandacht voor leefbaarheid, veiligheid en handhaving in Roosendaal. Het is belangrijk om misstanden zoals uitbuiting en onveilige huisvesting te voorkomen en alert te blijven op het oneigenlijk gebruik van voorzieningen. Door goede samenwerking tussen gemeente, politie, arbeidsinspectie en andere partners kunnen we zorgen voor een veilige en prettige woon- en leefomgeving voor zowel internationale werknemers als Roosendaalse inwoners.

5. Economie en arbeidsmarkt

Op het gebied van economie en arbeidsmarkt heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen rondom arbeid conform de Economische Visie 2040:

- Inzetten op een sterke multi-helix samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven, maatschappelijke partners en private investeerders. Werkgevers nemen hun verantwoordelijkheid wanneer zij gebruik maken van arbeidsmigranten; de gemeente stimuleert, faciliteert, reguleert en houdt toezicht.
- Personeel participeert conform voor Nederland passende arbeidsvoorwaarden.

De gemeente Roosendaal streeft ernaar een economisch gezonde stad te zijn waarin internationale werknemers op een eerlijke, veilige en duurzame manier kunnen bijdragen.

Publiek private samenwerking

Werkgevers, inleners en huisvesters spelen een belangrijke rol bij het mogelijk maken van de inzet van internationale werknemers in sectoren waar sprake is van structurele personeelstekorten. Deze inzet is van grote waarde voor de regionale economie en de continuïteit van belangrijke maatschappelijke functies.

We zien nu nog te vaak dat malafide praktijken lonen en voor oneerlijke concurrentie zorgt met werkgevers die het wel goed met hun medewerkers voor hebben. Als gemeente zouden we dit graag willen omdraaien: goed werkgeverschap moet lonen.

Daarom wil gemeente Roosendaal samen met werkgevers, inleners en huisvesters werken aan een aanpak die deze situatie duurzaam verbetert. Dat vraagt om duidelijke praktische afspraken over o.a. huisvesting, dakloosheid, registratie, zorg en informatie. Deze afspraken leggen we vast in de vorm van een convenant met daaraan gekoppeld een keurmerk.

Door gezamenlijk op te trekken en praktische afspraken te maken waar zowel werkgevers, inleners, internationale medewerkers en de maatschappij baat bij hebben, dragen we bij aan een gezonde balans tussen economie, goede en stabiele leef-, werk- en woonomstandigheden en een leefbaar en veilig Roosendaal. Bij het maken van deze afspraken is het van belang om rekening te houden met de verwachte toename van het aantal internationale werknemers en in dat kader passende keuzes te maken.

Dit versterkt de reputatie van betrokken werkgevers en inleners en vergroot de aantrekkelijkheid voor werknemers die kiezen voor betrouwbare werkgevers. Convenantpartijen profiteren van betere samenwerking met de gemeente en regio, bijvoorbeeld bij het organiseren van grootschalige huisvesting en het verbeteren van de registratie en informatievoorziening. Daarmee wordt niet alleen de continuïteit van bedrijfsvoering gewaarborgd, maar ook het maatschappelijk draagvlak voor internationale arbeid versterkt. Tegelijkertijd blijven we streng handhaven op malafide praktijken.

Ook landelijk zijn er ontwikkelingen op het gebied van publiek private samenwerking. Zo is 18 juni 2025 het *Convenant publiek-private ondersteuning EU-arbeidsmigranten* ondertekend. Dit convenant stimuleert regionale samenwerking tussen publieke en private partijen en stelt normen voor de omgang met internationale werknemers. Arbeidsmarktregio's beoordelen hoe de afspraken vormgegeven worden op een manier die past bij de ambities en partijen die aanwezig zijn in een regio.

Roosendaal wil deze lijn graag regionaal voortzetten binnen de arbeidsmarktregio, maar wacht niet, omdat de problemen in de Roosendaalse wijken daar te groot voor zijn.

Met deze koers stelt de gemeente Roosendaal duidelijke grenzen én reikt zij de hand aan marktpartijen die bereid zijn hun verantwoordelijkheid te nemen. Zo bouwen we samen aan een eerlijke, veilige en toekomstbestendige positie voor internationale werknemers.

Voorkomen werkloosheid

Het voorkomen van werkloosheid onder internationale werknemers is belangrijk. Werkloosheid leidt niet alleen tot maatschappelijke kosten en een grotere druk op voorzieningen, maar kan ook het welzijn van werknemers beperken en hun

ontwikkelmogelijkheden verminderen. In sommige gevallen gaat werkloosheid gepaard met dakloosheid, met soms alcohol- en drugsverslaving tot gevolg, terwijl deze werknemers, als we op tijd handelen, vaak prima inzetbaar zijn. Om dit te voorkomen maakt de gemeente afspraken met convenantpartners om dakloosheid te voorkomen en mensen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Voor de groep internationale werknemers die niet direct opnieuw aan het werk kan, heeft de gemeente aanvullend beleid gericht op begeleiding, opvang en ondersteuning. In paragraaf 9.6 *Ondersteuning bij werk- en dakloosheid* wordt toegelicht hoe Roosendaal deze groep opvangt en ondersteunt op weg naar herstel en hernieuwde participatie.

6. Huisvesting

Op het gebied van huisvesting heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen:

- Kamerverhuur in wijken en binnenstad wordt beperkt;
- Grootschalige huisvestingsinitiatieven voor internationale werknemers worden gestimuleerd en gefaciliteerd. De huisvestingsbehoefte wordt periodiek geactualiseerd. Wanneer de capaciteit is bereikt worden nieuwe initiatieven niet langer actief gefaciliteerd;
- Er wordt gestreefd naar een goede balans tussen voldoende huisvesting voor internationale werknemers en fijne, leefbare wijken; en
- Er worden regionale afspraken gemaakt over de realisatie van huisvestingsplekken.

De gemeente Roosendaal streeft naar een evenwichtige en duurzame aanpak van de huisvesting van internationale werknemers. Het doel is om voldoende kwalitatieve woonruimte te bieden, waarbij de leefbaarheid en veiligheid in de wijken en binnenstad gewaarborgd blijven. Dit vraagt om een integrale benadering waarin het terugdringen van kleinschalige kamerverhuur en het stimuleren van grootschalige, goed georganiseerde huisvestingsalternatieven hand in hand gaan. Met deze integrale aanpak streven we naar een toekomstbestendige woonomgeving voor internationale werknemers én een leefbare, veilige gemeente voor alle inwoners.

In dit kader maakt de gemeente een belangrijk onderscheid tussen tijdelijke huisvesting en reguliere huisvesting. Tijdelijke huisvesting is belangrijk voor het grootste deel van de internationale werknemers, die tijdelijk in Nederland verblijven en naar Nederland komen om te werken. Zij zijn gebaat bij grootschalige, collectieve huisvestingsvormen op goed ontsloten locaties met de juiste voorzieningen en met goed sociaal beheer. Die locaties liggen bij voorkeur aan de rand van woonwijken of bedrijventerreinen, omdat grootschalige locaties doorgaans niet passen in reguliere woonwijken. Deze woonvormen bieden de mogelijkheid om veel mensen op een verantwoorde en

georganiseerde manier onder te brengen, zonder dat de druk op de reguliere woningvoorraad toeneemt.

Internationale werknemers die voor langere tijd in Nederland verblijven, vestigen zich als inwoners van de gemeente, nemen deel aan het maatschappelijk leven en bouwen hier hun bestaan op. Voor deze groep is het wenselijk dat zij, net als elke andere (potentiële) inwoner, toegang krijgen tot reguliere woonruimte in de wijken, zodat zij kunnen integreren in de samenleving. Binnen het huisvestingsbeleid wordt daarom nadrukkelijk rekening gehouden met dit verschil in verblijfsduur en verblijfsdoel.

Aanscherping van kamerverhuur in wijken en binnenstad

Kamerverhuur, vooral in woonwijken en de binnenstad, brengt vaak woon- en parkeeroverlast met zich mee en kan leiden tot verminderde leefbaarheid en onveilige situaties, vooral in kwetsbare wijken (NPR). De gemeente richt zich op het aanpakken van malafide verhuurders die slechte woonomstandigheden bieden, overbewoning toestaan of de regels negeren. Daarom zijn in de huisvestingsverordening en het paraplubestemmingsplan duidelijke beperkingen opgenomen om deze problematische verhuur aan banden te leggen. Met behulp van een speciaal ingerichte pandbrigade controleert de gemeente actief panden op illegale kamerverhuur, brandveiligheid en overbewoning. Deze handhavingsmaatregelen zorgen ervoor dat malafide verhuurpraktijken worden aangepakt en de kwaliteit van de woonomgeving verbetert.

Grootschalige huisvestingsalternatieven als oplossing

Roosendaal wil ruimte bieden voor de ontwikkeling van grootschalige huisvestingsvoorzieningen op locaties waar deze goed passen, bijvoorbeeld aan de rand van de stad of bedrijventerreinen. De geactualiseerde huisvestingscriteria, zoals door de gemeenteraad zijn vastgelegd op 17 april 2025, maken het mogelijk om onder voorwaarden kwalitatief hoogwaardige wooncomplexen te ontwikkelen die speciaal zijn ingericht voor internationale werknemers. Deze grootschalige alternatieven bieden veilige, betaalbare en goed georganiseerde huisvesting, waardoor de druk in woonwijken afneemt.

Grootschalige huisvestingslocaties hebben een aantal belangrijke voordelen: er is ruimte voor sociaal beheer en toezicht, voor gemeenschappelijke voorzieningen zoals recreatieruimtes en ondersteunende detailhandel, en voor praktische voorzieningen zoals voldoende parkeergelegenheid en een goede bereikbaarheid per fiets en openbaar vervoer. Deze combinatie van schaal, beheer en voorzieningen zorgt voor een leefbare woonomgeving, waar internationale werknemers veilig en prettig kunnen wonen zonder dat de druk op de wijken toeneemt.

Om de doorstroom van internationale werknemers uit de wijken naar deze grootschalige huisvestingslocaties te bevorderen, maakt de gemeente afspraken met werkgevers en huisvesters in het eerdergenoemde convenant. Door gezamenlijke afspraken stimuleren

we een gestructureerde en verantwoorde verhuizing, wat bijdraagt aan de leefbaarheid van woonwijken en tegelijkertijd voldoende en kwalitatieve huisvesting garandeert.

Inzicht in toekomstige huisvestingsbehoefte

Uit het onderzoek van Decisio blijkt dat de behoefte aan huisvesting voor internationale werknemers de komende jaren aanzienlijk zal toenemen. Voor Roosendaal wordt een groei verwacht naar 7.305 tot 11.370 werkende internationale werknemers in 2035, afhankelijk van de economische ontwikkeling. Dit betekent een verwachte toename van de behoefte aan tussen de 1.005 en 5.070 extra huisvestingsplaatsen ten opzichte van de huidige situatie.

Om aan deze groeiende vraag te voldoen, faciliteert de gemeente Roosendaal de ontwikkeling van grootschalige huisvestingsinitiatieven zolang er sprake is van een aantoonbare behoefte. Jaarlijks wordt de actuele huisvestingsbehoefte geëvalueerd op basis van ontwikkelingen in de arbeidsmarkt, bevolkingssamenstelling en gerealiseerde capaciteit. Wanneer uit deze evaluatie blijkt dat voldoende passende huisvesting beschikbaar is, worden nieuwe grootschalige initiatieven niet langer actief gefaciliteerd. Op deze manier blijft de groei van het aantal huisvestingslocaties in balans met de daadwerkelijke behoefte en de leefbaarheid in de stad.

Zelfbewoningsplicht bij nieuwbouw

Om de reguliere woningmarkt toegankelijk te houden voor starters en gezinnen, voert de gemeente een zelfbewoningsplicht in bij nieuwbouw. Daarmee wordt voorkomen dat beleggers woningen massaal opkopen om ze door te verhuren aan internationale werknemers. Dit uitgangspunt draagt bij aan een eerlijke en gezonde woningmarkt en bevordert de doorstroming.

Samenwerking voor duurzame huisvesting

De gemeente blijft in nauwe samenwerking met verhuurders, werkgevers, ontwikkelaars en maatschappelijke partners werken aan innovatieve en duurzame huisvestingsoplossingen. Daarnaast worden in het kader van de Woondeal, binnen de regio West-Brabant West, afspraken gemaakt over de huisvesting van internationale werknemers.

7. Leefbaarheid, veiligheid en handhaving

Op het gebied van leefbaarheid, veiligheid en handhaving heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen:

- Er wordt ingezet op intensieve en structurele handhaving;
- Bij de integrale handhaving is aandacht voor maatwerk (er worden oplossingen gezocht voor de negatieve gevolgen voor internationale werknemers);

- Roosendaal zet in op samenwerking en informatie-uitwisseling tussen gemeentelijke afdelingen en ketenpartners;
- Het tegengaan van mensenhandel en uitbuiting is een van de prioriteiten; en
- Roosendaal start in regionale samenwerking met de themagerichte aanpak arbeidsmigranten.

In een aantal wijken in Roosendaal staat de leefbaarheid fors onder druk, met name in Kalsdonk, 't Oude Centrum, Langdonk, Westrand en Kroeven. Deze zogenoemde focuswijken, opgenomen in het Nationaal Programma Roosendaal, worden gekenmerkt door relatief hoge armoede, een slechtere gezondheidssituatie, lagere onderwijs- en arbeidsparticipatie en beperkte maatschappelijke betrokkenheid. Niet alleen is de leefbaarheid kwetsbaar, ook ontbreekt het deze wijken aan voldoende veerkracht, het vermogen om als gemeenschap positief te reageren op negatieve invloeden.

Juist in deze wijken verblijven veel internationale werknemers, vaak in kamerverhuurconstructies. De combinatie van een al kwetsbare sociale structuur en de toenemende druk van huisvesting van internationale werknemers zorgt voor verdere achteruitgang. Overbewoning en misstanden in de verhuur, waar ook internationale werknemers zelf het slachtoffer van zijn, veroorzaken overlast en onveiligheid. Parkeerdruk leidt tot belemmeringen voor hulpdiensten en creëert risicovolle situaties voor andere weggebruikers.

De gemeente Roosendaal erkent deze urgente problematiek en ziet het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid om hier krachtig tegen op te treden.

Een belangrijk instrument om de leefbaarheid in de wijken te versterken, is het realiseren van grootschalige, kwalitatief hoogwaardige en passende huisvesting voor internationale werknemers, gecombineerd met het actief aanpakken van misstanden. Een kernopgave hierbij is het bevorderen van de doorstroom van kleinschalige kamerbewoning naar grootschalige, goed georganiseerde huisvestingslocaties. Dit draagt bij aan de verbetering van de leefbaarheid en veiligheid in kwetsbare wijken, met name in de gebieden die deel uitmaken van het Nationaal Programma Roosendaal (NPR). De doorstroom kan enerzijds worden gerealiseerd door afspraken te maken met werkgevers en huisvesters over doorstroom, vastgelegd in het op te stellen convenant, en anderzijds streng te handhaven op woon- en leefomgevingsmisstanden, waardoor kleinschalige kamerverhuur minder aantrekkelijk wordt.

De in deze nota opgesomde beleidsuitgangspunten sluiten aan op de bredere leefbaarheidsambities van het NPR. De maatregelen op het gebied van huisvesting en leefomgeving voor internationale werknemers versterken eveneens de integrale aanpak van het NPR, terwijl de investeringen vanuit het NPR op hun beurt bijdragen aan het realiseren van een prettig woon- en leefklimaat voor alle inwoners, inclusief internationale werknemers die zich voor langere tijd willen vestigen in de wijken en

onderdeel worden van de samenleving. Zo ontstaat er een samenhangende en versterkende aanpak voor leefbare en toekomstbestendige wijken.

7.1 Handhaving en veiligheid

De gemeente Roosendaal blijft inzetten op intensieve handhaving. Waar misstanden worden geconstateerd, wordt stevig opgetreden en wordt gezorgd voor structurele oplossingen. Hierbij is het uitgangspunt dat bewoners niet opnieuw slachtoffer worden van slechte woonsituaties (secundaire victimisatie).

Integrale aanpak

Handhavingsacties worden integraal afgestemd zodat de gevolgen van ingrijpen vooraf besproken en goed voorbereid zijn. Naast juridische maatregelen hebben we ook aandacht voor opvang en begeleiding van bewoners die door ingrijpen dakloos dreigen te raken. Dit vergt maatwerk, te denken valt aan het reserveren van tijdelijke opvangplekken op grootschalige huisvestingslocaties.

Pandbrigade

Op basis van de “Nota Arbeidsmigranten Roosendaal” (2021) en de inwerkingtreding van de Wet goed verhuurderschap (Wgv) in 2023, is de handhavingscapaciteit uitgebreid. Gemeentelijke inspecties richten zich onder meer op kamerbewoning door internationale werknemers en toetsen aan relevante wet- en regelgeving, waaronder de Wgv.

Om versnippering van toezicht te voorkomen en effectiever te controleren, is in 2025 gestart met de pilot Pandbrigade. Deze integrale handhavingsaanpak stelt de gemeente in staat om bij een controle zoveel mogelijk relevante wetgeving in één keer te toetsen. De Pandbrigade wordt stapsgewijs uitgebreid met extra beleidsvelden en toezichtbevoegdheden, afhankelijk van beschikbare capaciteit.

Cruciaal hierbij is de actieve samenwerking en informatie-uitwisseling met andere gemeentelijke afdelingen en ketenpartners. Signalen over mogelijke arbeidsuitbuiting of mensenhandel moeten vroegtijdig en adequaat worden gedeeld, zodat misstanden integraal en doeltreffend kunnen worden aangepakt.

In 2026 wordt de pilot Pandbrigade geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt besloten of de Pandbrigade wordt voortgezet, uitgebreid of beëindigd. Dit besluit zal worden gebaseerd op de effectiviteit van de aanpak, de resultaten van de samenwerking met ketenpartners en de mate waarin misstanden daadwerkelijk zijn teruggedrongen. Zowel een succesvolle aanpak als tegenvallende resultaten kunnen aanleiding zijn om het beleid aan te passen of te heroverwegen.

Mensenhandel (arbeidsuitbuiting)

In 2018 is mensenhandel als prioriteit opgenomen in het Interbestuurlijk Programma (IBP), met als doel een gezamenlijke aanpak van deze problematiek door rijk, gemeenten, provincies en waterschappen. Afspraken werden gemaakt over gemeentelijk beleid, een landelijk dekkend netwerk van zorgcoördinatie en samenwerking tussen zorg- en veiligheidsketens. In de regio Zeeland – West-Brabant is dit uitgewerkt in het *Actieprogramma mensenhandel* onder de titel *Geen plaats voor mensenhandel*. Dit programma richt zich op preventie, bescherming van slachtoffers, verstoring van mensenhandel en het stoppen van daders en faciliteerders.

Het politiedistrict De Markiezaten (o.a. Roosendaal, Bergen op Zoom en Moerdijk) sluit zich aan bij dit actieprogramma en geeft daar uitvoering aan via het *Uitvoeringsplan aanpak mensenhandel 2025–2026*. Doelstellingen zijn onder meer het vergroten van inzicht in aard en omvang van mensenhandel, het bieden van passende zorg aan slachtoffers en het verhogen van bewustwording en meldingsbereidheid. Mensenhandel is ook benoemd als prioriteit in het *Integraal Veiligheidsplan 2023–2026* van het district.

Om deze doelen te bereiken beschikt het district over een zorgcoördinator en wordt ingezet op een betere informatie-uitwisseling tussen partners en een integrale aanpak van casussen met o.a. politie, OM, Belastingdienst en het Zorg- en Veiligheidshuis. Daarnaast worden professionals getraind en inwoners voorgelicht om signalen eerder te herkennen en te melden. Ook worden er jaarlijks twee districtelijke controle-acties georganiseerd met als thema een van de vormen van mensenhandel, zoals arbeidsuitbuiting, criminele uitbuiting en seksuele uitbuiting. Met deze maatregelen draagt De Markiezaten (waaronder Roosendaal) bij aan een krachtige, gezamenlijke aanpak van mensenhandel.

Themagerichte aanpak arbeidsmigranten

Binnen de Regio West-Brabant West wordt gewerkt aan een Themagerichte Aanpak Arbeidsmigranten, een gezamenlijk initiatief dat per 1 januari 2026 van start gaat. Deze aanpak wordt gecoördineerd door de VNG en is eerder als pilot succesvol uitgevoerd in Noord-Limburg. Op basis van die ervaringen wordt de aanpak nu uitgebreid naar West-Brabant West.

Het samenwerkingsverband richt zich op een gecoördineerde aanpak van misstanden rond arbeidsmigratie op regionaal niveau. Door de verwevenheid van werkgevers, inleners en huisvesters in beeld te brengen, kunnen gerichte en elkaar versterkende interventies worden uitgevoerd. De themagerichte aanpak draagt bij aan meer grip op de situatie van internationale werknemers en zorgt voor een efficiënte, samenhangende aanpak van structurele problematiek.

8. Registratie, informatie en communicatie

8.1 Registratie

Op het gebied van registratie heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen:

- Correcte en actuele registratie van internationale werknemers is een prioriteit;
- De werkgeversverantwoordelijkheid wordt versterkt; en
- Gestreefd wordt naar laagdrempelige toegankelijkheid van registratie in de BRP.

Een zo actueel en volledig mogelijk beeld van het aantal internationale werknemers dat in Roosendaal woont en werkt, is cruciaal voor het voeren van goed beleid. Op dit moment ontbreekt echter vaak een volledig en betrouwbaar overzicht, doordat internationale werknemers zich niet altijd (tijdig) inschrijven bij aankomst of uitschrijven bij vertrek.

Een juiste registratie in de Basisregistratie Personen (BRP) zorgt er bovendien voor dat internationale werknemers toegang hebben tot basisvoorzieningen zoals zorg, onderwijs en gemeentelijke dienstverlening. Tegelijkertijd ontvangt de gemeente op basis van het aantal ingeschreven inwoners bijdragen van het Rijk via het gemeentefonds.

Met onderstaande maatregelen wil de gemeente Roosendaal niet alleen beter inzicht krijgen in de aanwezigheid van internationale werknemers, maar ook bijdragen aan hun welzijn en maatschappelijke participatie. Een juiste registratie is daarmee in het belang van zowel de internationale werknemer als de gemeente en de samenleving als geheel.

Versterken van de werkgeversverantwoordelijkheid

Zowel de werkgevers als de gemeente spelen een essentiële rol in het correct registreren van internationale werknemers. Werkgevers zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor internationale werknemers die tijdelijk in Nederland verblijven om te werken. De gemeente faciliteert de registratie, waarbij een correcte én laagdrempelige procedure bijdraagt aan een volledig en betrouwbaar register.

De Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA), die naar verwachting in 2026 in werking treedt, legt werkgevers een duidelijke verantwoordelijkheid op om zorg te dragen voor goede en eerlijke arbeidsvoorwaarden, waaronder correcte registratie.

Hoewel de Wet nog in voorbereiding is, wil de gemeente Roosendaal nu al inzetten op een betere registratie. Dit doen we door afspraken te maken over het melden van werknemers bij aankomst én vertrek. Deze afspraken werken we uit in het convenant. Op die manier lopen we vooruit op landelijke wetgeving en verbeteren we lokaal al de registratie van internationale werknemers.

Verkennen van een digitaal nachregister voor beter inzicht in verblijf

De gemeente Roosendaal kent een nachregister, waarin wordt vastgelegd wie op logieslocaties en op tijdelijke huisvestingslocaties verblijft. Dit is belangrijk omdat veel internationale werknemers op wisselende adressen verblijven en er daardoor onvoldoende zicht is op hun actuele verblijfplaats. In de praktijk vullen huisvesters en logieshouders het nachregister echter niet altijd volledig of tijdig in, waardoor het overzicht onvolledig is.

Vanuit de VNG wordt momenteel een handreiking opgesteld om gemeenten op weg te helpen in de keuze om al dan niet voor een digitaal nachregister te kiezen. De VNG onderzoekt hierbij ook de juridische mogelijkheden om het digitaal nachregister te koppelen aan de BRP, zodat de registratie van internationale werknemers nog beter en actueler wordt. Roosendaal volgt deze ontwikkelingen en past deze toe zodra dat mogelijk en passend is.

Vergemakkelijken van uitschrijving

Het blijkt in de praktijk lastig voor internationale werknemers om zich bij vertrek naar het buitenland fysiek uit te schrijven bij de gemeente. Roosendaal wil daarom inzetten op een laagdrempelige digitale mogelijkheid voor uitschrijving. Dit verlaagt de drempel voor internationale werknemers én zorgt voor een actueler en betrouwbaarder BRP.

8.2 Informatie

Op het gebied van informatie heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen:

- Informatievoorziening is actueel en toegankelijk voor internationale werknemers; en
- De samenwerking met diverse partners wordt versterkt om internationale werknemers goed te informeren en waar nodig te ondersteunen.

We investeren in goede en bereikbare informatievoorziening voor internationale werknemers. Een internationale werknemer die goed geïnformeerd is over zijn rechten en plichten, zorgt beter voor zichzelf. In 2021 werd reeds ingezet op goede informatievoorziening voor internationale werknemers en we zetten deze lijn voort. We organiseren dit met de regio, maar ook onze lokale informatievoorziening houden we actueel en maken we toegankelijker.

In november 2023 zijn het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de provincie Noord-Brabant en de 5 Brabantse arbeidsmarktregio's gestart met het Brabantse Migratie Informatie Punt. Gedurende de pilot is de naam aangepast naar Work In NL (WIN). Bij deze fysieke en mobiele informatiepunten kunnen internationale werknemers terecht met vragen over praktische zaken zoals loon, werk, huisvesting en zorg. De pilot was succesvol en wordt voortaan structureel gefinancierd vanuit de

arbeidsmarktregio. Sinds januari 2025 is in het Huis van Roosendaal een fysiek WIN punt ingericht. Eén keer per week zijn hier werknemers van Work in NL aanwezig om internationale werknemers in hun eigen taal te informeren.

Naast regionale en landelijk beschikbare informatie is het ook van belang om de in Roosendaal gehuisveste internationale werknemer wegwijs te maken over Roosendaal. Tijdens de contactmomenten bij een inschrijving in het BRP ontvangen internationale werknemers informatie over plaatselijke regelgeving en ondersteuningsloketten.

Op de gemeentelijke website wordt informatie gegeven en wordt verwezen naar de website van de Rijksoverheid: www.workinnl.nl waar met name voor internationale werknemers nuttige en noodzakelijke informatie is vermeld. Daarnaast worden in de komende periode verschillende gemeentelijke webpagina's die voor internationale werknemers relevant zijn vertaald. Ook kunnen arbeidsmigranten met hun (digitale) vragen terecht bij het Informatiepunt Digitale Overheid (IDO).

Daarnaast werkt de gemeente samen met stichting Barka. Dit is een welzijnsorganisatie die in Roosendaal dakloze en kwetsbare internationale werknemers ondersteunt. Barka verzorgt contactmomenten in de bibliotheek en zoekt ook aansluiting bij bewonersloketten, indien nodig, om informatie te geven aan internationale werknemers in hun eigen taal.

9. Welzijn, gezondheid en vrije tijd

Op het gebied van welzijn, gezondheid en vrije tijd heeft Roosendaal de volgende beleidsdoelstellingen:

- Er wordt ingezet op zelfredzaamheid maar waar dat nodig is worden internationale werknemers ondersteund;
- We stimuleren internationale werknemers om de Nederlandse taal te leren, het beheersen van de Nederlandse taal is de sleutel tot integratie;
- We betrekken internationale werknemers bij het inclusieve beleid op het gebied van onderwijs, gezondheid, sport en cultuur; en
- We bieden internationale werknemers ondersteuning bij werk- en dakloosheid.

Internationale werknemers mogen, op basis van het recht op vrij verkeer van personen en diensten, in de gemeente Roosendaal wonen en werken. Uitgangspunt is dat zij zich op eigen kracht redden en zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Indien dit niet lukt, ontvangen zij, mits ingeschreven in de gemeente, dezelfde ondersteuning als iedere andere inwoner van Roosendaal.

Ondersteuning aan inwoners vindt zoveel mogelijk plaats op het schaalniveau van wijken en dorpen, omdat professionals en organisaties meer zichtbaar zijn en laagdrempelig beschikbaar zijn in de directe leefomgeving.

9.1 Integratie

Internationale werknemers binnen de Europese Unie hebben geen inburgeringsplicht. Zij kunnen dus niet deelnemen aan een inburgeringstraject. De gemeente Roosendaal informeert hen echter actief over de beschikbare mogelijkheden en voorzieningen, evenals hun rechten en plichten.

9.2 Taal en informatie

Het niet beheersen van de Nederlandse taal maakt het lastig om mee te doen, zowel sociaal als economisch. Het leren van de Nederlandse taal bevordert het integratieproces. Op het gebied van taal zijn er al voorzieningen toegankelijk voor internationale werknemers. Zo hebben zij, mits ingeschreven in de BRP, toegang tot het taalaanbod vanuit de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB). Dit aanbod is gratis en laagdrempelig. In Roosendaal is er een centraal punt ingericht; Digi-Taalhuis Roosendaal. Het Digi-Taalhuis is een plek waar je terecht kunt als je informatie wilt over oefenen met Nederlands, omgaan met de computer of rekenen. Daarnaast zijn er ook andere voorzieningen die vrij toegankelijk zijn zoals het Taalcafé van Humanitas en de Taaloefengroep in het Digi-Taalhuis in de bibliotheek.

9.3 Onderwijs

Het onderwijsachterstandenbeleid in Roosendaal richt zich op het voorkomen en tegengaan van taal- en ontwikkelingsachterstanden bij kinderen. Ook kinderen van internationale werknemers worden via dit beleid ondersteund. Er zijn op diverse scholen schakelklassen aanwezig met extra kleine groepen, speciaal bedoeld voor leerlingen met een taalachterstand.

9.4 Gezondheid

De Ambitienota Gezondheidsbeleid 2024–2028 van de gemeente Roosendaal richt zich op het bevorderen van gezondheid en welzijn voor álle inwoners, waaronder ook internationale werknemers. Het beleid is gebaseerd op het gedachtegoed van positieve gezondheid, met aandacht voor veerkracht, zelfredzaamheid en sociale participatie. Vier hoofdthema's staan centraal: gezond opgroeien (waaronder positief ouderschap en hechting), een gezonde leefstijl, psychische gezondheid en sociale verbondenheid. Deze thema's zijn gekozen op basis van lokale behoeften en in samenwerking met inwoners en partners. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen doelgroepen; het beleid is inclusief en bedoeld voor iedereen die in Roosendaal woont, werkt of leeft.

Internationale werknemers hebben vaak moeite hun weg te vinden in de Nederlandse zorg. Vaak is deze groep niet-of onvoldoende verzekerd. Zij kennen de rol van de huisarts niet altijd en ervaren taal- en cultuurbarrières. Tegelijkertijd staan huisartsenpraktijken onder druk, waardoor internationale werknemers soms geen passende zorg krijgen of juist onnodig de spoedzorg gebruiken.

Voor een duurzame aanpak is samenwerking nodig met werkgevers, gemeenten, zorgverzekeraars en de Huisartsen Coöperatie West-Brabant. Verwachte effecten zijn betere toegang tot zorg, verlichting van de druk op huisartsen en spoedzorg en een verbetering van gezondheid en participatie van internationale werknemers.

De komende periode wordt onderzocht in hoeverre het mogelijk is om dit met convenantpartners en anders in regionaal verband te organiseren.

9.5 Inwonersondersteuning

Professionals binnen het sociaal domein signaleren een toenemende vraag vanuit internationale werknemers op het gebied van gezondheid, onderwijs, welzijn en werk en inkomen. Inwonersondersteuning Roosendaal (IOR) ondersteunt inwoners bij hun vragen of zorgen over deze onderwerpen. Het uitgangspunt hierbij is dat alle inwoners van de gemeente Roosendaal terecht kunnen en op eenzelfde manier worden ondersteund. De professionals van IOR zijn geschoold in cultuursensitief werken, waardoor zij kunnen aansluiten bij de leefwereld van internationale werknemers. Het niet beheersen van de Nederlandse taal is echter een belemmering om anderstaligen, waaronder internationale werknemers, op een goede manier te kunnen ondersteunen. IOR maakt gebruik van een aantal vormen van ondersteuning om deze belemmering in gesprekken zoveel mogelijk te beperken. Hierbij gaat het om:

- Meertalige informatievoorziening: Op de flyer van IOR staat een QR-code die leidt naar de website. Via een vertaalknop op de website van IOR kunnen anderstaligen in meerdere talen informatie raadplegen. Ook veelgebruikte talen onder internationale werknemers worden aan de vertaaloptie toegevoegd.
- Tolken: IOR maakt gebruik van een groep vrijwillige tolken die medewerkers en inwoners ondersteunen bij gesprekken.
- Digitale ondersteuning: Er wordt momenteel verkend in hoeverre Google Translate een bruikbare aanvulling kan zijn in gesprekken met mensen die het Nederlands of Engels niet machtig zijn.

9.6 Ondersteuning bij werk- en dakloosheid

De gemeente Roosendaal biedt internationale werknemers die dakloos of werkloos zijn geraakt ondersteuning en begeleiding, met als doel hun situatie te stabiliseren en perspectief te herstellen. Een belangrijk instrument daarbij is de Winteropvang, die jaarlijks in de wintermaanden wordt georganiseerd. Deze voorziening, gefinancierd via de Regio Maatschappelijke Opvang West-Brabant West, biedt tijdelijke opvang en begeleiding aan internationale werknemers in kwetsbare omstandigheden.

De opvang richt zich niet alleen op onderdak, maar vooral op herstel en het creëren van kansen richting werk of terugkeer naar een stabiel bestaan. Iedere bezoeker krijgt een persoonlijk dossier, waardoor de begeleiding gericht kan inspelen op de individuele

situatie. Teams bestaande uit een sociaal werker en een ervaringsdeskundige ondersteunen de bezoekers en onderhouden actief contact met rondzwervende groepen in de stad, zodat ook zij waar mogelijk stappen kunnen zetten richting herstel.

In de afgelopen winter maakten 179 unieke bezoekers gebruik van de Winteropvang – een duidelijke stijging ten opzichte van voorgaande jaren. De voorziening hanteert een zorgvuldig toelatingsbeleid: alleen internationale werknemers uit de regio komen in aanmerking, en alleen wanneer er uitzicht of bereidheid is om weer te werken of andere stappen richting herstel te zetten. Het uitgangspunt is dat de opvang ondersteuning biedt aan wie vooruit wil, en niet bedoeld is om langdurige dak- of werkloosheid te faciliteren.

Een belangrijke partner hierbij is Stichting Barka, die internationale werknemers ondersteunt die zijn vastgelopen, bijvoorbeeld door dakloosheid of verslaving. Barka biedt intensieve begeleiding en helpt bij het vinden van nieuw werk in Nederland of bij een veilige, vrijwillige terugkeer naar het land van herkomst via het zogenoemde *reconnection*-programma.

De huidige opvanglocatie aan de Kloosterstraat 1 biedt plaats aan 16 personen en kan nog in de winter van 2025/2026 worden benut. Voor de daaropvolgende periode wordt gezocht naar een alternatieve locatie.

Daarnaast neemt Roosendaal deel aan een pilot, gefinancierd door de ministeries van SZW en VWS en ondersteund door de VNG, gericht op de opvang van dakloze EU-burgers. In dit experiment wordt onderzocht hoe de overgang kan worden gemaakt van nachtopvang naar een dag- én nachtopvang, voorlopig is dit beperkt tot de winterperiode.

10. Samenvatting actielijnen

Economie en arbeidsmarkt

- De gemeente stelt, met werkgevers, inleners en huisvesters, een convenant op met daaraan gekoppeld een keurmerk. In dit convenant worden afspraken vastgelegd over o.a. huisvesting, dakloosheid, registratie, zorg en informatie.
- Om werkloosheid en dakloosheid te voorkomen maakt de gemeente afspraken met convenantpartners om mensen zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen bij ontslag.

Registratie, informatie en communicatie

- Gemeente Roosendaal wil inzetten op een betere registratie in de BRP. Dit doen we door afspraken te maken met werkgevers over het melden van werknemers bij aankomst én vertrek. Deze afspraken werken we uit in het convenant.
- We onderzoeken de mogelijkheden om het nachregister te digitaliseren. Hierdoor wordt het eenvoudiger voor huisvesters om hun gegevens in te voeren en wordt het voor de gemeente makkelijker om actueel inzicht te krijgen in wie waar verblijft. Dit digitale nachregister willen we koppelen aan de BRP. Zodra de handreiking van de VNG hierover beschikbaar komt bepalen we de vervolgstappen hierin.
- Vergemakkelijken van uitschrijving: Roosendaal ontwikkelt een laagdrempelige digitale mogelijkheid voor uitschrijving. Dit verlaagt de drempel voor internationale werknemers én zorgt voor een actuelere en betrouwbaardere BRP.
- Tijdens contactmomenten bij een inschrijving in het BRP ontvangen internationale werknemers informatie over plaatselijke regelgeving en ondersteuningsloketten.
- Verschillende gemeentelijke webpagina's die voor internationale werknemers relevant zijn worden vertaald.
- We zetten de samenwerking met stichting Barka voort. Barka verzorgt contactmomenten in de bibliotheek en zoekt ook aansluiting bij bewonersloketten, indien nodig, om informatie te geven aan internationale werknemers in hun eigen taal.

Huisvesting

- Met behulp van een speciaal ingerichte pandbrigade controleert de gemeente actief panden op illegale kamerverhuur, brandveiligheid en overbewoning. Deze handhavingsmaatregelen zorgen ervoor dat malafide verhuurpraktijken worden aangepakt en de kwaliteit van de woonomgeving verbetert.
- De gemeente faciliteert initiatieven voor grootschalige huisvesting.

- Om de doorstroom van internationale werknemers uit de wijken naar grootschalige huisvestingslocaties te bevorderen, maakt de gemeente afspraken met werkgevers en huisvesters. Door gezamenlijke afspraken stimuleren we een gestructureerde en verantwoorde verhuizing, wat bijdraagt aan de leefbaarheid van woonwijken en tegelijkertijd voldoende en kwalitatieve huisvesting garandeert.
- De gemeente inventariseert en analyseert de huidige huisvestingscapaciteit voor internationale werknemers in Roosendaal, inclusief grootschalige locaties en kleinschalige kamerverhuur, om op basis daarvan de toekomstige behoefte aan extra huisvesting te bepalen en een evenwichtige afweging te maken tussen leefbaarheid, ruimtegebruik en economische ontwikkeling.
- Om de reguliere woningmarkt toegankelijk te houden voor starters en gezinnen, voert de gemeente een zelfbewoningsplicht in bij nieuwbouw. Daarmee wordt voorkomen dat beleggers woningen massaal opkopen om ze door te verhuren aan internationale werknemers. Dit uitgangspunt draagt bij aan een eerlijke en gezonde woningmarkt en bevordert de doorstroming.

Welzijn, gezondheid en vrije tijd

- De huidige locatie van de winteropvang aan de Kloosterstraat 1 kan nog worden benut voor de winter van 2025/ 2026. Voor de daaropvolgende periode wordt gezocht naar een alternatieve huisvesting.
- Roosendaal neemt deel aan een pilot gericht op de opvang van dakloze EU-burgers. Voor dit traject worden middelen beschikbaar gesteld door de ministeries van SZW en VWS, in samenwerking met de VNG. Binnen de pilot wordt geëxperimenteerd met de overgang van een nachtopvang naar een dag- én nachtopvang, voorlopig beperkt tot de winterperiode.

Leefbaarheid, veiligheid en handhaving

- In 2026 wordt de pilot Pandbrigade geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie wordt besloten of de Pandbrigade wordt voortgezet, uitgebreid of beëindigd
- Roosendaal sluit aan bij het Interbestuurlijk Programma en geeft daar uitvoering aan via het uitvoeringsplan aanpak mensenshandel 2025-2026
- In 2026 start de themagerichte aanpak arbeidsmigranten. Dit samenwerkingsverband richt zich op een gecoördineerde aanpak van misstanden rond arbeidsmigratie op regionaal niveau. Door de verwevenheid van werkgevers, inleners en huisvesters in beeld te brengen, kunnen gerichte en elkaar versterkende interventies worden uitgevoerd.

Bijlage 1: Huisvestingscriteria 2025 zoals vastgesteld door de gemeenteraad op 17 april 2025

Onderstaande criteria vervangen de criteria zoals opgenomen in bijlage 1 in het op 7 oktober 2021 door de gemeenteraad vastgestelde “Beleid Arbeidsmigranten in Roosendaal”. Een overzicht van de wijzigingen t.o.v. de oude criteria en een toelichting op deze wijzigingen is direct na deze huisvestingscriteria opgenomen.

Definities

Geclusterde huisvesting: huisvesting waarbij specifieke doelgroepen, zoals arbeidsmigranten, gezamenlijk in één bestaand of nieuw gebouw worden gehuisvest. Dit betreft meerdere personen die niet als duurzaam huishouden samenwonen.

Grootschalige huisvesting: huisvesting van meer dan 50 personen op één locatie.

1. Algemeen

a. Niet bouwen voor leegstand: flexhuisvesting multi-inzetbaar

Bij voorkeur wordt (nieuwe) huisvesting in Roosendaal geregeld voor arbeidsmigranten die in Roosendaal werken of in de (sub)regionale gemeenten. Fluctuaties in de huisvestingsvraag mogen worden opgevangen door de tijdelijke huisvesting ook voor andere doelgroepen beschikbaar te stellen, mits de woonbehoeften en randvoorwaarden die de verschillende doelgroepen stellen combineerbaar zijn.

b. Arbeids- en huurovereenkomst zijn van elkaar gescheiden

Uitzendorganisatie/ huisvesters tonen aan hoe de ontkoppeling tussen arbeids- en huurovereenkomst is geregeld.

c. Arbeidsvoorwaarden en veilige werkomgeving

Het betrokken uitzendbureau of het bedrijf dat de exploitatie voor haar rekening neemt dient te beschikken over het keurmerk c.q. te zijn aangesloten bij ABU, NBBU of SNA¹. Deze keurmerken vertegenwoordigen kwaliteitseisen, onder andere op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels.

d. Huisvesting bij agrarische bedrijven is mogelijk tot in principe maximaal 100 personen.

Huisvesting van arbeidsmigranten in het buitengebied is mogelijk op het terrein van agrariërs waar de betreffende arbeidsmigranten werkzaam zijn (onder voorwaarden). De aantallen te huisvesten arbeidsmigranten bij een agrarisch bedrijf zijn binnen bestemmingsplannen vastgesteld op maximaal 100 personen, mits aan alle voorwaarden van tijdelijkheid en noodzakelijkheid wordt voldaan.

e. Aantal personen per woning

In een woning/wooneenheid mag aan maximaal 1 huishouden plus 1 afzonderlijk persoon huisvesting worden geboden.

¹ ABU: Algemene Bond Uitzendondernemingen; NBBU: Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen; SNA: Stichting Normering Arbeid

f. Beheers- en kwaliteitseisen grootschalige huisvestingslocaties

Op grootschalige huisvestingslocaties is goed sociaal beheer aanwezig. Aan eigenaren/verhuurders van een grootschalige huisvestingslocatie worden voorwaarden opgelegd ten aanzien van beheer, communicatie, kwaliteitsnormen, registratie en onderhoud. Hierover worden afspraken vastgelegd.

g. Omgevingsdialoog verplicht bij ontwikkeling huisvestingslocatie

Bij een nieuwe huisvestingslocatie wordt door de initiatiefnemer een omgevingsdialoog georganiseerd. De gemeente heeft een adviserende rol en is als toehoorder bij de bijeenkomsten vertegenwoordigd.

2. Locaties

a. Rol gemeente en partijen

De gemeente ontwikkelt en beheert zelf geen huisvestingslocaties. Het is aan marktpartijen en/of huisvestingsorganisaties om geschikte locaties voor huisvesting van arbeidsmigranten te ontwikkelen en exploiteren. De gemeente heeft hierin een voorwaardenscheppende en faciliterende rol.

b. Logies-functie

Bij grootschalige huisvesting wordt uitgegaan van de functie logies.

c. Inpasbaarheid is maatwerk

Per locatie wordt de inpasbaarheid bepaald (maatwerk) waarbij niet op voorhand wordt gestuurd op (maximale) aantallen.

d. Zoekgebieden

Een eerste beoordeling van locaties vindt plaats op basis van o.a. ruimtelijke en omgevingsfactoren.

e. Relatie tot de omgeving

Huisvestingslocaties moeten goed inpasbaar zijn in de omgeving.

Grootschalige locaties voldoen aan de voorwaarden van het evenwichtig toedelen van functie aan locaties (ETFAL) en verbeteren de leefbaarheid van wijken. Die voorwaarden worden ook gebruikt bij het beoordelen van de afstand tussen verschillende locaties.

f. Zoeklocaties

Bij het zoeken van passende huisvestingslocaties wordt gekeken naar de mogelijkheden voor het benutten van leegstaand of leegkomend vastgoed en naar de mogelijkheid voor het realiseren van huisvesting op te (her)ontwikkelen locaties. Nieuwe geclusterde huisvesting midden in een woongebied, dorp of binnenstad is niet mogelijk.

f2. Beoogd afstandscriterium

Geclusterde huisvestingslocaties liggen minimaal 100 meter van elkaar vandaan en vertegenwoordigen maximaal 5 procent van het aantal adressen in een postcodegebied (4 cijfers en 2 letters). Bij de bepaling van dit percentage geldt elke afsluitbare woonruimte als 1 adres.

g. Grootschalige huisvesting is mogelijk in overgangszones.

Situering van grootschalige huisvestingsvoorzieningen in gemengde overgangszones, waar wonen niet de dominante functie is, is mogelijk.

h. Locaties op (randen van) bedrijventerreinen

Situering van grootschalige huisvesting op (randen van) bedrijventerreinen is een optie op basis van maatwerk.

3. Kwaliteit

a. Kwaliteitseisen aan huisvesting

Het bedrijf dat de exploitatie voor haar rekening neemt, hanteert de zogeheten Roemer-normen zoals deze gesteld wordt in het rapport “Geen tweederangs burgers” (of de opvolger van dit rapport) en de eisen zoals vastgelegd in de Wet Goed Verhuurderschap. Indien er op een of meer onderdelen geen kwaliteits-normen door “Roemer” zijn gesteld, is het SNF-keurmerk flexwonen leidend. De norm kent de onderdelen ruimte en privacy, sanitair, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en overige eisen, en brandveiligheid.

b. Recreatie en ontspanning

Op het terrein van de huisvestingslocatie moet voldoende binnenruimte en groene buitenruimte aanwezig zijn voor samenkomst en ontspanning.

c. Minimale woonruimte

De arbeidsmigrant beschikt over woonruimte (gebruikersoppervlaktenorm) van 15 m².

d. Afsluitbare eigen ruimte.

De arbeidsmigrant heeft de beschikking over een eigen afsluitbare éénpersoonskamer, of in geval van een duurzaam samenlevende relatie een gezamenlijke afsluitbare tweepersoonskamer.

e. vervallen

f. vervallen

g. Stallingsruimte.

Op eigen terrein is voldoende ruimte voor het stallen van (brom- en snor-) fietsen voor de bewoners van het pand en voor containers voor huishoudelijk afval.

h. Ondersteunende detailhandel

Ondersteunende detailhandel op een grootschalige huisvestingslocatie is mogelijk en wenselijk.

4. Beheer

a. Sociaal en financieel beheer

Huisvesters dragen zorg voor goed sociaal en financieel beheer. Binnen het beheer valt onder andere het toezien op de veiligheid van de bewoners, het bijhouden van een adequate financiële en huuradministratie, vervoer naar en van voorzieningen en beheer en onderhoud van vastgoed en buitenruimte.

b. Duidelijk huisreglement.

Elke huisvestingslocatie heeft een huisreglement. Ook afspraken met omwonenden worden opgenomen in het huisreglement. In het huisreglement (opgesteld in het Nederlands, Engels en in de taal van de bewoners) wordt opgenomen hoe wordt omgegaan met overlast en verstoring van de openbare orde en veiligheid (maatregelen, aanpak, sancties). Ook de

regels ten aanzien van drugsgebruik, alcoholgebruik, parkeren van voertuigen, geluidsoverlast en zwerfafval dienen minimaal in het huisreglement te worden opgenomen.

c. Naleving, toezicht en bereikbaarheid

In het huisreglement is opgenomen wie namens de exploitant verantwoordelijk is voor het houden van toezicht op naleving van dit huisreglement en hoe deze persoon altijd (24 uur per dag en 7 dagen per week) bereikbaar is voor de huurders/ gebruikers, omwonenden, politie, zorgdiensten en/of de gemeente Roosendaal.

d. Klachtenreglement

De locatie beschikt over een klachtenreglement waarin o.a. opgenomen: aanwezigheid, bereikbaarheid en beschikbaarheid (ook in vakantieperiode etc.) van een vast aanspreekpunt/beheerder en een registratie van klachten en meldingen.

5. Wet- en regelgeving/overige bepalingen

a. Bestaande wet- en regelgeving blijft van toepassing

De hier opgenomen huisvestings-criteria zijn een aanvulling op vigerende landelijke en plaatselijke regelgeving, de Omgevingswet, Besluit Bouwwerken leefomgeving, Burgerlijk Wetboek, BRP, Parkeerbeleid etc. of de rechtsopvolgers van betreffende regelgeving.

b. Lokale beleidskaders en procedures blijven van kracht

Alle geldende - plaatselijke - ruimtelijke procedures, beleidskaders en verordeningen met wettelijke bepalingen ten aanzien van woon- en leefklimaat, ontheffingsmogelijkheden, bezwaar en beroepstermijnen blijven onverminderd van kracht.

c. Exploitatietermijn

Bij aanpassing van het omgevingsplan ten behoeve van grootschalige huisvesting is een exploitatieperiode van 20 jaar aanvaardbaar. De uitgangspunten zijn verbonden aan het verstrekken van een omgevingsvergunning voor zover daarbij wordt afgeweken van het omgevingsplan. Dit betekent dat als er een mogelijkheid is om af te wijken van het omgevingsplan voor de realisatie van grootschalige migrantenhuisvesting, dit voor een periode van maximaal 20 jaar zal zijn.

d. vervallen

e. vervallen