

# *Grip Krijgen*

Een beleidsplan voor goede huisvesting van  
internationale werknemers op Goeree-Overflakkee

**2026**



## Inhoudsopgave

<b>Voortvarend aan de slag om grip te krijgen .....</b>	<b>3</b>
<b>Actielijn 1: Grip op de groep internationale werknemers .....</b>	<b>7</b>
<b>Actielijn 2: Grip op de huisvesting .....</b>	<b>10</b>
<b>Actielijn 3: Grip op de doorstroming .....</b>	<b>16</b>
<b>Actielijn 4: Grip op de handhaving.....</b>	<b>19</b>
<b>Actielijn 5: Grip op een eerlijke bijdrage.....</b>	<b>24</b>
<b>Bijlage 1: Financiën.....</b>	<b>26</b>
<b>Bijlage 2: Het maatregelenpakket.....</b>	<b>28</b>
<b>Bijlage 3: Deelnemers periodiek overleg huisvesting internationale werknemers .....</b>	<b>29</b>

## Voortvarend aan de slag om grip te krijgen

Op ons eiland hebben we mooie bedrijven. We hebben een grote recreatieve sector waardoor toeristen genieten van alles wat Goeree-Overflakkee te bieden heeft. We hebben innovatieve bedrijven die de gemeente vooruit helpen. En we hebben landbouw die Nederland en Europa voeden. De kracht van deze bedrijven vindt niet alleen haar oorsprong in ondernemerschap, maar ook in de inzet van harde werkers. Internationale werknemers, of arbeidsmigranten, zijn onmisbaar voor deze sectoren. In 2015, alweer 10 jaar geleden, waren er op het eiland ongeveer 1250 internationale werknemers werkzaam.<sup>1</sup> Met hun kennis en arbeid dragen zij bij aan het succes en de groei van Goeree-Overflakkee.

Internationale werknemers verdienen goede huisvesting en leefomstandigheden. Dat is nu niet altijd het geval. Er is sprake van overbewoning in de kernen. Vakantieparken worden permanent bewoond. In sommige gevallen is er zelfs sprake van illegale bewoning. Dit heeft negatieve gevolgen voor de leefkwaliteit van de internationale werknemers zelf en kan zorgen voor overlast voor de omliggende gemeenschappen. Dat hoort niet op ons eiland.

De gemeente Goeree-Overflakkee kiest expliciet voor goede huisvesting voor de internationale werknemers die op ons eiland werken. Dat zijn de internationale werknemers die bijdragen aan de lokale economie. De gemeente stelt zich op het standpunt dat Goeree-Overflakkee geen verantwoordelijkheid heeft voor de huisvesting van internationale werknemers die in andere gemeenten werken. De aanpak richt zich dus niet alleen op goede huisvesting van de internationale werknemers die op het eiland werken, maar ook op het voorkomen dat initiatiefnemers locaties ontwikkelen voor internationale werknemers die elders werken.

Het huisvesten van internationale werknemers is een belangrijk onderwerp dat veel inwoners bezighoudt. Er zijn zorgen over overlast, maar ook over het groeiende aantal internationale werknemers dat niet altijd werk verricht in de regio. Op 14 november 2024 werd daarom de motie 'Onderzoeken invoering verhuurvergunning voor arbeidsmigranten' unaniem aangenomen door de gemeenteraad.<sup>2</sup> Deze motie vraagt het college om te onderzoeken of het mogelijk is een vergunningsplicht in te voeren voor de verhuur van woningen aan internationale werknemers op Goeree-Overflakkee. Dit beleidsplan is een reactie op die motie en biedt concrete stappen om de huisvesting van internationale werknemers te verbeteren. Met deze acties krijgen we grip op de huisvesting van internationale werknemers.

### Ons doel: grip krijgen

Het is van belang dat de gemeente Goeree-Overflakkee grip krijgt op de huisvesting van internationale werknemers. Grip op het totaal aantal internationale werknemers, zodat we vooral huisvesting bieden aan degenen die in onze gemeente werken en bijdragen aan de lokale economie. Grip op de leefomstandigheden, omdat iedereen recht heeft op goede huisvesting. Grip op de doorstroming op de woningmarkt, zodat de woonruimte in de dorpskernen terugvloeit naar de reguliere woningmarkt. Grip op overlast, omdat we allemaal fijn willen wonen in onze gemeente. Om grip te krijgen pakt de gemeente een actieve rol. Uiteraard met inachtneming van alle wet- en regelgeving. Dit vergt duidelijke keuzes, heldere maatregelen en misschien wel het belangrijkste: een integrale benadering.

### Het toekomstbeeld over 10 jaar: fatsoenlijke centrale huisvesting

In 2035 hebben we een oplossing gevonden voor een grote uitdaging van deze tijd: de huisvesting van internationale werknemers. We hebben ervoor gezorgd dat deze

<sup>1</sup> Gemeente Goeree-Overflakkee. (2021, november 23). *Beleidsplan huisvesting arbeidsmigranten*.

<sup>2</sup> Gemeente Goeree-Overflakkee. (2024, 14 november). *Motie D66 over huisvesting arbeidsmigranten* [Motie].

internationale werknemers op centrale woonlocaties verblijven, dicht bij hun werk en met alle voorzieningen die ze nodig hebben. Deze woonlocaties zijn schoon, goed onderhouden en bieden een leefomgeving zonder overbewoning<sup>3</sup> of overlast. Het is er fijn om te leven.

De gemeente werkt nauw samen met werkgevers, beheerders en uitzendbureaus om goede opvang te bieden. Er is een convenant waarin we de wederzijdse verwachtingen hebben vastgelegd. De basis hiervan is helder: de insteek is dat we internationale werknemers die hier werken huisvesten. Zo is de woningbehoefte afgestemd op de arbeidsmarkt.

Internationale werknemers schrijven zich eenvoudig in bij het Basisregister Personen (BRP). Hiervoor gebruiken we een applicatie die niet alleen de administratieve lasten verlicht, maar ook bijdraagt aan verantwoorde huisvesting. Bovendien stelt de app ons in staat om de groep internationale werknemers goed in kaart te brengen. Zo kunnen we goed monitoren en sturen op de doorstroming naar de centrale locaties. De internationale werknemers dragen allemaal bij aan de voorzieningen. Daarom heffen we verblijfsbelasting.

Daarnaast treden we streng op tegen verhuurders die misbruik maken van internationale werknemers. We handhaven op illegale bewoning en overbewoning. We leggen boetes op, waar nodig. Internationale werknemers die hierdoor in de problemen komen, bieden we onderdak op de centrale woonlocaties. Dakloosheid voorkomen we te allen tijde. Daarom zal de intensiteit afhangen van de hoeveelheid locaties die we hebben gebouwd.

De voordelen van deze aanpak strekken zich uit. Dankzij de centrale huisvesting van internationale werknemers komt er meer doorstroming op de woningmarkt. Starters en gezinnen kunnen nu makkelijker koopwoningen of huurwoningen vinden in de kernen, omdat de druk op de markt wat afneemt. Daarnaast hebben we enkele vakantieparken met economisch perspectief, zoals Park Herkingen, teruggebracht naar hun oorspronkelijke recreatieve bestemming. Dit versterkt de toeristische aantrekkingskracht van ons eiland. Dat neemt niet weg dat we, onder strikte voorwaarden, huisvesting op het eigen erf toestaan.

Deze aanpak is een voorbeeld van hoe we met slimme woonvormen omgaan met de schaarste op de woningmarkt. Diverse teams binnen onze organisatie dragen hieraan bij. We werken samen en schakelen met verhuurders, beheerders, werkgevers en uitzendbureaus. Door deze integrale aanpak zorgen we ervoor dat de woningmarkt in balans blijft en de economie zich verder ontwikkelt. Door deze aanpak hebben we grip gekregen op arbeidsmigratie.

## De balans tussen handhaving en huisvesting

Het doel van onze gemeente is het voorkomen van dakloosheid. Daarom zullen we eerst grootschalige huisvestingslocaties ontwikkelen voordat we de handhaving intensiveren. We vinden het belangrijk dat er voldoende alternatieven zijn voor mensen die nu in onwenselijke omstandigheden wonen. De intensiteit van de handhaving koppelen we aan de beschikbaarheid van voldoende onderdak. Deze aanpak zorgt voor een verantwoorde en doordachte uitvoering van de handhaving. De bouw van voldoende grootschalige locaties is daarmee **randvoorwaardelijk**.

## De context: het juridische kader en beleidskader

De Commissie Roemer heeft misstanden in de huisvesting van internationale werknemers aan de kaak gesteld en belangrijke aanbevelingen gedaan.<sup>4</sup> Een van de belangrijkste

<sup>3</sup> Zie hiervoor bijvoorbeeld Besluit Bouwwerken Leefomgeving.

aanbevelingen was het maken van landelijke afspraken met gemeenten over de huisvesting van internationale werknemers en het scheiden van arbeidscontract en huurovereenkomst. Ook werd aangeraden de mogelijkheid voor werkgevers om huisvestingskosten in te houden op het minimumloon af te bouwen.

Naar aanleiding van deze aanbevelingen is wetgeving aangepast en nieuwe wetten zijn geïntroduceerd. De Wet goed verhuurderschap (hierna: Wgv) regelt de rechten van internationale werknemers en maakt het mogelijk dat gemeenten een vergunningenstelsel voor verhuurders instellen.<sup>5</sup> Ook werkt de minister van Volkshuisvesting aan een wetsvoorstel voor verbeterde huurbescherming voor internationale werknemers.<sup>6</sup>

Het Programma 'Een Thuis voor Iedereen' richt zich op het vergroten van de huisvesting voor internationale werknemers door gemeenten.<sup>7</sup> Lokaal is in 2021 het Beleidsplan Huisvesting Arbeidsmigranten opgesteld. Dit plan geeft een eerste inschatting van het aantal internationale werknemers en gaat in op de verschillende vormen van huisvesting die we binnen de gemeente wenselijk achten.<sup>8</sup>

## De aanpak: onze acties

In dit plan wordt een overzicht gegeven van de aanpak van Goeree-Overflakkee om grip te krijgen op de huisvesting van internationale werknemers. Elk hoofdstuk omvat een onderdeel van deze aanpak.

### *Hoofdstuk 1: Grip op de groep internationale werknemers*

We gaan een vaste overlegstructuur opzetten met werkgevers, huisvesters en uitzendbureaus. Tijdens deze overleggen bespreken we de huisvesting van internationale werknemers en zorgen we voor een betere verdeling naar centrale locaties. We stellen een convenant op met wederzijdse verwachtingen. Ook gaan we een pilot starten met een applicatie om gegevens van internationale werknemers te verzamelen. Hierdoor wordt inschrijving in het Basisregister Personen (BRP) eenvoudig en snel. We krijgen zicht op de groep internationale werknemers.

### *Hoofdstuk 2: Grip op de huisvesting*

We kiezen voor grootschalige locaties waar alleen internationale werknemers wonen die op Goeree-Overflakkee werken. Nieuwe huisvestingsprojecten bij de kleinere dorpen worden alleen toegestaan onder strenge voorwaarden, net zoals de huisvesting op het agrarische erf. De beleidsregel ziet hierop toe.

### *Hoofdstuk 3: Grip op de doorstroming*

We werken actief aan het bevorderen van de doorstroming naar de centrale huisvestingslocaties. Dit doen we door internationale werknemers te informeren over de voordelen van deze locaties en door ambassadeurs in te zetten die de positieve ervaringen delen. Ten slotte ontwikkelen we een doorstroommonitor.

### *Hoofdstuk 4: Grip op de handhaving*

We breiden de capaciteit van het team Veiligheid en Handhaving uit. We gaan streng handhaven op misstanden zoals overbewoning en illegale bewoning. We maken gebruik van de dwangsom en de bestuurlijke boete. We passen ons Handhavingsprotocol toe. Zo zorgen we ervoor dat regels worden nageleefd en dat misbruik van de huisvesting wordt voorkomen.

---

<sup>4</sup> Commissie Roemer. (2020, oktober 30). Geen tweederangsburgers: Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan [Rapport].

<sup>5</sup> Wet Goed Verhuurderschap, Stb. 2023, 261. (In werking tredend op 1 juli 2023).

<sup>6</sup> Rijksoverheid. (2025, november 14). *Kamerbrief over huurbescherming arbeidsmigranten en tegengaan oneigenlijk gebruik huurcontracten naar aard van korte duur.*

<sup>7</sup> Ministerie van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening. (2023, juni 8). *Programma Een thuis voor iedereen.*

<sup>8</sup> Gemeente Goeree-Overflakkee. (2021, november 23). *Beleidsplan Huisvesting Arbeidsmigranten.*

### *Hoofdstuk 5: Grip op een eerlijke bijdrage*

Net als alle andere inwoners horen internationale werknemers bij te dragen aan de voorzieningen. Daarom gaan we actief toeristenbelasting heffen en innen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen eerlijk bijdraagt.

### **Tot slot: de motie huisvesting internationale werknemers**

Op 24 november 2024 werd een motie aangenomen over de huisvesting van internationale werknemers. Het doel was hen een waardig leven te bieden zonder dat het aantal internationale werknemers zou toenemen. De motie stelde voor om een onderzoek naar de verhuurdersvergunning te doen. Na zorgvuldige overweging blijkt echter dat het invoeren van zo'n vergunning niet alleen inefficiënt kan zijn, maar ook contraproductief werkt. Dat neemt niet weg dat we de doelen uit de motie ondersteunen. Dit beleidsplan geeft invulling aan de motie, al gaan we niet met de verhuurdersvergunning werken.

De Wgv biedt instrumenten om de kwaliteit van huisvesting te waarborgen. Van hygiëne en voorzieningen tot het aantal bewoners per ruimte. Bovendien mogen gemeenten geen extra voorwaarden stellen bij het verlenen van een vergunning. Een voorbeeld hiervan zou het reguleren van het aantal internationale werknemers zijn. Dit is niet mogelijk binnen de Wgv. Hierdoor wordt het streefdoel van de motie om het aantal migranten te begrenzen niet haalbaar via een vergunning. Sterker nog: dit kan indruisen tegen het gemeentelijk beleid, omdat vergunningen verleend moeten worden wanneer verhuurders voldoen aan de gestelde eisen. Hierdoor kunnen er juist meer nieuwe locaties ontstaan. Dit is een onbedoeld effect.

In plaats van tijd en middelen te steken in een vergunningstelsel, kunnen we beter de bestaande wetgeving inzetten om de kwaliteit van de huisvesting te verbeteren. Zo kunnen de doelen uit de motie behaald worden. De acties uit het beleidsplan moeten uitgevoerd worden om te sturen op het aantal internationale werknemers. Zeker omdat de doelen uit de motie een brede wens zijn van de raad. Zo werken we effectief aan fatsoenlijke huisvesting voor internationale werknemers, zonder onnodige bureaucratie of tegenstrijdig beleid.



## Actielijn 1: Grip op de groep internationale werknemers

Op dit moment ontbreekt een helder en actueel beeld van het aantal internationale werknemers dat op het eiland woont en werkt. Hoewel eerdere onderzoeken hebben geprobeerd de omvang van de groep internationale werknemers in kaart te brengen, blijven de resultaten vaak beperkt tot schattingen. Tegelijkertijd ontvangt de gemeente signalen over leefbaarheid en overlast, maar ook deze meldingen geven geen goed overzicht van het totaal aantal internationale werknemers op het eiland.

Het is van groot belang om de groep internationale werknemers beter in beeld te krijgen: waar wonen en werken zij en hoe groot is de groep? Een scherper inzicht in deze gegevens stelt de gemeente in staat om gericht beleid te voeren, met aandacht voor thema's als leefbaarheid, huisvesting en doorstroming. Bovendien zorgen we er op deze wijze voor dat internationale werknemers zich gaan inschrijven bij onze gemeente. Zonder betrouwbare data blijft sturen lastig. We blijven dan, figuurlijk, varen in de mist.

### 1.1 De schattingen

De uitkomsten van de verschillende schattingen en onderzoeken leveren verschillende resultaten op. Het 'Beleidsplan Huisvesting Arbeidsmigranten' uit 2021 wordt gebaseerd op een raming uit 2015. In dit beleidsplan wordt uitgegaan van 1.250 internationale werknemers, die nagenoeg geheel afkomstig zijn uit Midden- en Oost-Europa.<sup>9</sup> In 2020 heeft Legitiem ook onderzoek gedaan naar de grootte van de groep internationale werknemers. Met een inventarisatie zijn zij op 351 internationale werknemers uitgekomen.<sup>10</sup> Dit is aanzienlijk lager dan de schatting uit 2015. De schatting van Legitiem lijkt ook niet passend, gelet op het aantal internationale werknemers dat zich wel ingeschreven heeft in de BRP en de gesprekken die gevoerd zijn met werkgevers. Om tot een nieuwe prognose voor 2025 te komen, zijn de cijfers uit 2015 en 2020 als uitgangspunt genomen. Op basis hiervan is de gemiddelde landelijke groei per jaar berekend en toegepast op de lokale situatie.

Jaar	Schatting aantal internationale werknemers	Schatting aantal internationale werknemers 2025 (landelijke trend groei per jaar)
2015	1250	1410
2020	351	392

Tabel 1: Grove schatting van het aantal internationale werknemers 2025.

Zodoende verschillen de uitkomsten tussen de onderzoeken aanzienlijk en dit alles leidt ertoe dat het noodzakelijk is de groep internationale werknemers beter in kaart te brengen. De sterk uiteenlopende onderzoeksresultaten zorgen ervoor dat een structurele aanpak nodig is.

### 1.2 De aanpak: overleg, afspraken en inschrijving

De gemeente zal daarom een organisatiestructuur opzetten waarin uitzendbureaus, huisvesters en grote werkgevers samenwerken. We maken onderlinge afspraken door een convenant, zodat we de grootte van de groep internationale werknemers in kaart gaan brengen. We gaan bovendien werken met software die internationale werkgevers registreert.

<sup>9</sup> Legitiem (2020, 11 november). *Rapport arbeidsmigranten Goeree-Overflakkee*.

<sup>10</sup> Gemeente Goeree-Overflakkee. (2021, november 23). *Beleidsplan huisvesting arbeidsmigranten*.

Daarnaast blijven we werken met een proces van vroegsignalering: bij overbewoning of misstanden grijpen we in. Met deze aanpak gaan we scherp aan de wind zeilen.

#### 1.2.1 Vaste overlegstructuur: Overleg grip op arbeidsmigratie

Allereerst is het van belang dat in overleg wordt getreden met huisvesters, uitzendbureaus en grote werkgevers op het eiland. Dit overleg vindt periodiek, bijvoorbeeld eens per kwartaal plaats en kan later eens per halfjaar plaatsvinden. In bijlage 4 is een overzicht van de deelnemers van het overleg opgenomen. Het doel van het overleg is de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting van internationale werknemers te bespreken. Een ander belangrijk doel is dat het staand beleid wordt dat internationale werknemers zich inschrijven in de BRP. Vaste punten van het overleg kunnen zijn:

1. in kaart brengen van de groep internationale werknemers (inschrijving, uitschrijving);
2. gebruik maken van de applicatie;
3. ontwikkeling nieuwe huisvestingslocaties;
4. doorstroming naar deze locaties en overleg over locaties die vrijkomen;
5. monitoren en bestrijden overlast en leefbaarheid;
6. vormgeven en naleven van het convenant.

#### 1.2.2 Een convenant: Convenant Huisvesting Internationale Werknemers

Verschillende gemeenten in Nederland sluiten een convenant met werkgevers, uitzendbureaus en huisvesters.<sup>11</sup> Zo heeft de Regio Achterhoek een convenant gesloten met de belangrijkste uitzendbureaus en werkgevers. Op basis van het convenant worden de wederzijdse verwachtingen afgesproken en kunnen eerder beschreven beleidsdoelen worden behaald. Met de deelnemers van het overleg wordt een convenant gesloten. In dit convenant worden nadere afspraken gemaakt over diverse onderwerpen:

1. ontwikkeling van de centrale huisvesting;
2. afspraken over de applicatie;
3. afspraken over doorstroming;
4. meldingen over overlast en leefbaarheid;
5. de afspraken over inschrijving en uitschrijving.

#### 1.2.3 Een App: Gebruik Platform Arbeidsmigranten

We starten een pilot met de app *Platform Arbeidsmigranten*.<sup>12</sup> De app biedt een actueel overzicht van het aantal internationale werknemers per huisvestingslocatie. Hiermee krijgt Goeree-Overflakkee zicht op kort (onder de vier maanden) en langer verblijf van internationale werknemers. Via deze app kunnen werkgevers internationale werknemers eenvoudig aanmelden bij de gemeente voor inschrijving. De app maakt het mogelijk om verhuisbewegingen van internationale werknemers te volgen. Dit helpt de doorstroming te monitoren. Ook kunnen signalen van overbewoning worden herkend, bijvoorbeeld wanneer op één adres opvallend veel personen zijn ingeschreven. Het belangrijkste voordeel is dat internationale werknemers eenvoudig kunnen worden ingeschreven in de BRP. Zij ontvangen via de app een melding met de oproep tot inschrijving, wat de daadwerkelijke registratie vergroot. Dit geldt ook voor uitschrijving.

De applicatie voldoet aan alle wetgeving omtrent privacy, zoals de AVG. De kosten voor de pilot zijn € 5.000 incidenteel. Als de app definitief in gebruik wordt genomen en de bevindingen positief zijn, dan kost de applicatie ongeveer € 22.000 structureel per jaar. Hier staat tegenover dat er een hogere bijdrage zal worden uitgekeerd uit het Gemeentefonds. Dit komt omdat het inwoneraantal gekoppeld is aan de bijdrage die de gemeente krijgt uit het Gemeentefonds. Op basis van de cijfers uit 2015 levert dit een aanzienlijke verhoging van de uitkering uit het Gemeentefonds op. Hierbij moet worden opgemerkt dat de gemeente ook

<sup>11</sup> Regio Achterhoek. (2024, 3 mei). *Getekende convenant huisvesting arbeidsmigranten* (definitief).

<sup>12</sup> Platform Arbeidsmigranten. (z.d.). *Platform Arbeidsmigranten*. Geraadpleegd op 4 december 2025, van <https://www.platform-arbeidsmigranten.nl/#home>

verblijfsbelasting heeft ingevoerd. In het hoofdstuk 'Grip op een eerlijke bijdrage' wordt hier nader op ingegaan.

Voor de gemeente kost de inschrijving van internationale werknemers tijd. Op dit moment kost de inschrijving van een internationale werknemer ongeveer 1 uur. Bij het gebruik van de app kan dit gereduceerd worden. Een ander groot voordeel van deze applicatie is dat er inzicht komt in wanneer internationale werknemers de gemeentegrenzen verlaten. Het doen van adresonderzoek kost namelijk op dit moment ontzettend veel tijd. Door het gebruik van de applicatie zal ook hier tijdswinst worden geboekt. Er moet tijd worden vrijgemaakt bij de teams Veiligheid en Handhaving en Externe Dienstverlening / Burgerzaken om met de applicatie te werken.

#### *1.2.4 Inschrijving kan een signaal zijn*

Met dit beleidsplan streven we ernaar om overbewoning en andere illegale praktijken te voorkomen. We zijn realistisch. De komende jaren zijn er nog steeds situaties van overbewoning of illegale bewoning mogelijk. In sommige gevallen zullen internationale werknemers die wonen in een woning waar sprake is van overbewoning of andere niet-wettelijke praktijken, zich toch willen inschrijven op dat adres. We gaan hier als gemeente voortvarend te werk. We kiezen daarom voor een aanpak waarbij de gemeente de inschrijving op een adres toestaat, maar deze tegelijkertijd aanmerkt als een signaal van een mogelijke misstand. Dit signaal wordt vervolgens doorgezet naar team Veiligheid en Handhaving, zodat actie ondernomen kan worden.

Bij een signaal van overbewoning zal het team Externe Dienstverlening / Burgerzaken melding maken bij team Veiligheid en Handhaving. Dit wordt nu al gedaan. Na de melding kan team Veiligheid en Handhaving onderzoek doen.

#### *1.2.5 Huisvestingsplekken en economische kansen*

Bij economische ontwikkelingen, zoals de uitbreiding van bedrijventerreinen, wordt beoordeeld of dit leidt tot een toename van arbeidsmigranten. In dat geval is extra huisvesting nodig. Economische kansen en huisvesting van arbeidsmigranten zijn aan elkaar verbonden. Team Omgeving werkt hierbij samen met team Economische Zaken.

## Actielijn 2: Grip op de huisvesting

Het fatsoenlijk huisvesten van internationale werknemers is een volkshuisvestingsopgave. Internationale werknemers die op ons eiland werken, verdienen een goede en betaalbare woonplek. Dat is niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk. Alleen het uitspreken van deze norm is niet genoeg. Het gaat uiteindelijk om de concrete uitvoering: het realiseren van voldoende geschikte huisvestingslocaties.

De gemeente heeft gewerkt aan de ontwikkeling van centrale huisvestingslocaties. Deze keuze is bewust gemaakt. Door centrale huisvesting te bieden, beschermen we internationale werknemers tegen slechte woonomstandigheden. We bevorderen doorstroming op de woningmarkt. We beperken overlast in dorpen en wijken. We zetten deze lijn voort. Concreet betekent dit dat naast de locatie Melissant nog drie nieuwe locaties worden ontwikkeld.

Daarnaast beperken we nieuwe vormen van verspreide huisvesting, zoals in dorpskernen of op vakantieparken. Dat is een nieuwe stap in ons beleid. We realiseren niet alleen de locaties; we zorgen ervoor dat de mensen die al op het eiland wonen, op deze centrale locaties gaan wonen. Zo blijven we gericht sturen. Om dit beleidsmatig en juridisch te borgen, handhaven we op basis van Paraplubestemmingsplan Wonen en Parkeren, werken we met de Wgv, het Omgevingsplan en toetsen we aan de Beleidsregel huisvesting internationale werknemers.

Kleinschalige units op het erf of bij een bedrijf blijven onder strikte voorwaarden mogelijk, mits de kwaliteit van deze units gewaarborgd is. Ook de huisvesting van een huishouden van internationale werknemers in één woning staan we toe. Maar het uitgangspunt blijft duidelijk: internationale werknemers huisvesten we in hoofdzaak op goed ingerichte centrale locaties. Daarom gaan we ook het permanent bewonen op vakantieparken tegen. Dit hoofdstuk gaat in op de vormen van huisvesting op het eiland.

### 2.1 De aanpak op centrale locaties: bouwen onder strenge voorwaarden

We bieden de gelegenheid om de komende jaren nieuwe centrale huisvestingslocaties te bouwen. Op deze locaties is het goed wonen. De locaties hebben goede voorzieningen en voldoen aan diverse keurmerken. Het is hard nodig deze locaties te realiseren. Zo zorgen we voor doorstroming, voorkomen we dakloosheid en kunnen we de handhaving intensiveren. Daarmee voorkomen we ook overlast.

We hebben nu 1 centrale huisvestingslocatie.<sup>13</sup> In Middelharnis is een hoogwaardige locatie gerealiseerd voor de huisvesting van internationale werknemers. Door de bouw van 50 units hebben ongeveer 200 internationale werknemers sinds 1 september 2025 een goede woonplek gekregen. Tijdens de bouw van deze centrale locatie hebben we lessen geleerd die we meenemen bij de bouw van de andere locaties. We hebben tijdens de vergunningverlening duidelijk gemaakt dat we alleen internationale werknemers willen huisvesten die ook echt op het eiland werken. Deze werkwijze functioneert goed, maar we gaan bij de nieuw te ontwikkelen locaties dit ook juridisch borgen. We borgen dit juridisch omdat anders het risico bestaat dat locaties in de toekomst worden bewoond door internationale werknemers zonder werk op het eiland. Dit kan ertoe leiden dat de maatschappelijke doelen die de gemeente nastreeft niet worden behaald. Daarom stellen we beleidsregels op, sluiten we een convenant en borgen we ook privaatrechtelijk de afspraken per locatie. We nemen de volgende acties.

---

<sup>13</sup> HomeFlex. (n.d.). Goeree Overflakkee – Locatie Middelharnis. HomeFlex. <https://locaties.homeflex.nl/locatie/middelharnis/>

### 2.1.1 De bouw van minimaal drie nieuwe locaties

Er moeten, naast de locatie Melissant, drie nieuwe centrale opvanglocaties worden gebouwd om voldoende huisvesting te realiseren voor de internationale werknemers die op het eiland werken. In 2021 is een globale verdeling gemaakt van mogelijke huisvestingslocaties op basis van economische activiteit<sup>14</sup>. Deze verdeling is te vinden in afbeelding 1. Er zouden ongeveer 250 internationale werknemers aan de Westkant van het eiland worden gehuisvest. In het midden gaat dit om 250 tot 350 internationale werknemers. In het Oosten bedraagt dit aantal maximaal 500 internationale werknemers.

De locatie Middelharnis is ontwikkeld. Hier wonen 200 internationale werknemers. De verwachting is dat de locatie Melissant binnen enkele maanden ontwikkeld kan worden. Op deze locatie komen 300 internationale werknemers te wonen. Er zijn partijen die mogelijk een locatie midden op het eiland willen ontwikkelen. Daarmee zouden 700 internationale werknemers in het midden van het eiland gehuisvest worden. Dit is weergegeven in afbeelding 2.

Als we kijken naar de economie op ons eiland is het daarom verstandig om een locatie te ontwikkelen op het Westen van het eiland voor 200 internationale werknemers en op het Oosten van het eiland voor 200 tot 400 internationale werknemers. Omdat een grootschalige locatie in principe tot 300 internationale werknemers onderdak biedt, zou er mogelijk nog **extra** locaties ontwikkeld moeten worden in het Oosten en een locatie in het Westen van het eiland. Met de ontwikkeling zouden we voldoende plekken hebben om alle internationale werknemers op het eiland te huisvesten. Hier moet worden benadrukt dat dit het ideale scenario is, omdat werknemers dan dicht bij hun werk kunnen wonen. Uiteraard blijven we openstaan voor andere initiatieven en locaties op het eiland, mocht zich de mogelijkheid voordoen om daar ook huisvesting te realiseren. Het is dus een visie die we nastreven, maar met ruimte voor flexibiliteit.



Afbeelding 1 en 2: de mogelijke verdeling van grootschalige locatie op Goeree-Overflakkee.

Dit maakt dat we verwachten dat we nog drie extra locaties moeten ontwikkelen, nadat Melissant is ontwikkeld. Uiteraard zullen we periodiek blijven onderzoeken of er vraag is naar huisvestingsplekken. De applicatie die we hiervoor in gebruik nemen, brengt deze vraag goed in kaart. Mocht blijken dat de vraag beperkter is dan we nu inschatten dan hoeven er uiteraard minder locaties te worden ontwikkeld. Om deze ruimtelijke ontwikkelingen mogelijk te maken is het van belang dat Team Omgeving voldoende wordt uitgebreid. Zeker omdat we hier te maken hebben met complexe gebiedsontwikkeling.

<sup>14</sup>Rapport arbeidsmigranten Goeree-Overflakkee (2020, 11 november).

### 2.1.2 Een duidelijke beleidsregel

Om te toetsen of een ontwikkeling wenselijk is, wordt er op voorhand getoetst aan beleidsregels. We toetsen onder andere of de initiatiefnemer onderzoekt waar de internationale werknemers werkzaam zijn. Ook moeten er voldoende maatregelen worden genomen om goede leefomstandigheden te verwezenlijken. Als er niet aan de eisen wordt voldaan wordt er geen vergunning afgegeven. Nieuwe gevallen van ongewenste vormen van huisvesting zijn daarmee verleden tijd. Toetsing op basis van deze regels wordt gedaan door de Vergunningverleners en RO-adviseurs.

#### Een rechtvaardige belemmering van artikel 45 VWEU

We stellen voorwaarden voor wie er op de centrale huisvestingslocaties kunnen wonen. De internationale werknemers moeten economische binding hebben met de gemeente Goeree-Overflakkee. Zij moeten, kortgezegd, werkzaam zijn bij een bedrijf dat gevestigd is op het eiland. De voorwaarde vormt een beperking van het vrije verkeer van werknemers, zoals bedoeld in artikel 45 VWEU. Artikel 45 VWEU beschrijft dat het verkeer van werknemers binnen de Europese Unie vrij is. In beginsel is een belemmering van dit recht alleen toegestaan als er aan verschillende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan. De voorwaarden omvatten:

- zij moeten zonder discriminatie worden toegepast,
- zij moeten hun rechtvaardiging vinden in dwingende redenen van algemeen belang,
- zij moeten geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde doel te waarborgen, en
- zij mogen niet verder gaan dan nodig is voor het bereiken van dat doel.

#### *Geen discriminatie*

Ten eerste wordt de belemmering zonder discriminatie toegepast. Er is immers geen onderscheid gemaakt naar nationaliteit en de maatregel treft iedereen die op de centrale locaties zou willen wonen en dus niet slechts de internationale werknemers uit een bepaald land. Er zou echter onderscheid gemaakt kunnen worden tussen internationale werknemers en andere inwoners. Voor de internationale werknemers gelden zwaardere eisen. Er kan hierdoor indirecte discriminatie zijn. Deze eisen zijn echter proportioneel en te rechtvaardigen. Hier zal nu nader op ingegaan worden.

#### *Algemeen belang*

Ten tweede is er een dwingende reden van het algemeen belang. In het beleidsplan is al eerder beschreven hoe groot de druk op de lokale woningmarkt is in de kernen. Ook is er beschreven dat de misstanden niet kunnen laten bestaan en dat centrale locaties hier de oplossing voor zijn. Als we deze locaties echter zonder enige voorwaarden laten bouwen, bestaat het gevaar dat er huisvesting op deze locaties plaatsvindt voor werknemers die niet op het eiland werken. Daarmee blijven de misstanden in stand en blijft de druk op de woningmarkt onverminderd hoog. Het doel is bovendien het waarborgen van een goedwerkende woningmarkt en het tegengaan van misstanden, niet het beschermen van de lokale arbeidsmarkt.

#### *Maatregel leidt tot het doel*

Verder is de maatregel geschikt om het doel te dienen. De maatregel zorgt namelijk voor hoogwaardige opvang en de huisvesting wordt geboden aan diegenen die deze opvang het binnen onze gemeente het hardst nodig hebben. Hiermee wordt de doorstroom op de woningmarkt gestimuleerd en komt er een einde aan misstanden, zoals illegale bewoning en overbewoning.

#### *Proportionaliteit*

De maatregel gaat niet verder dan noodzakelijk, nu zij uitsluitend geldt voor centrale huisvestingslocaties en niet voor alle vormen van huisvesting binnen de gemeente. Minder vergaande maatregelen zouden onvoldoende waarborgen bieden tegen het voortbestaan van misstanden en de aanhoudende druk op de woningmarkt. Gelet de hoeveelheid internationale werknemers wordt de druk, bijvoorbeeld door kleinschalige huisvesting in de dorpen, onvoldoende weggenomen. Er zijn daarmee geen alternatieven.

#### *Conclusie*

Gelet op het voorgaande en de cumulatieve toets van artikel 45 VWEU is de beperking gerechtvaardigd.

### *2.1.3 Een convenant voor de centrale locaties*

In het vorige hoofdstuk is beschreven dat we een convenant opstellen samen met huisvesters, werkgevers en uitzendbureaus. In dit convenant leggen we de afspraken vast over waar en hoe we internationale werknemers gaan huisvesten. Bovendien leggen we in dit convenant afspraken vast over monitoring en inschrijving. We nemen in het convenant tevens op dat we alleen internationale werknemers huisvesten die op het eiland werken. In dit convenant maken we ook duidelijke afspraken over de reeds ontwikkelde locatie in Middelharnis.

### *2.1.4 Privaatrechtelijke overeenkomsten met initiatiefnemers*

Bij de centrale locaties sluiten we een privaatrechtelijke overeenkomst met de initiatiefnemers. In deze overeenkomst nemen we op dat de verhuur plaatsvindt aan internationale werknemers die economische binding hebben met het eiland, ofwel werkzaam zijn op het eiland. Door deze afspraken privaatrechtelijk vast te leggen, kunnen we gericht sturen op wie hier gehuisvest wordt. Er wordt overigens duidelijk opgenomen wat de juridische gevolgen zijn bij het niet-nakomen van de verplichtingen. Zo wordt een boetebeding opgenomen in de overeenkomst. Team Omgeving is verantwoordelijk voor het opstellen van deze overeenkomst en wordt aangeboden aan het college van burgemeester en wethouders. De gemeenteraad heeft adviesrecht op deze overeenkomst.

### *2.1.5 Participatie*

Om de ontwikkelingen rondom de nieuwe huisvestingslocaties goed te begeleiden, is het van groot belang om de lokale gemeenschap goed te betrekken. We zorgen voor regelmatige en transparante communicatie. Dat doen we via verschillende kanalen, zoals informatieavonden, nieuwsbrieven en de gemeentelijke website. Zo blijven omwonenden en andere belanghebbenden altijd op de hoogte van de voortgang en kunnen zij hun vragen of zorgen tijdig delen. Voorafgaand aan de bouw van een locatie wordt, bij voldoende belangstelling, een lokale Klankbordgroep opgericht. Deze acties worden belegd bij team Omgeving in samenwerking met team Communicatie.

## **2.2 De aanpak in de kernen: bewoning terugdringen**

We kiezen ervoor om internationale werknemers primair te huisvesten op de centrale huisvestingslocaties, en niet in de kernen. Daar hebben we goede redenen voor.

- Verbeteren leefbaarheid internationale werknemers: centrale locaties worden ingericht voor tijdelijke bewoning. Er is aandacht voor goede voorzieningen, privacy en sociale begeleiding.
- Voorkomen overlast en uitbuiting: huisvesting in kernen vergroot het risico op malafide praktijken, zoals: hoge huren, illegale bewoning of onveilige omstandigheden. Bovendien ontstaat door centrale huisvesting een splitsing tussen de verhuurder en de werkgever. Door centrale huisvesting bestrijden we misstanden.
- Doorstroming: de woningen die vrij kunnen komen als we internationale werknemers centraal huisvesten kunnen terugvloeien op de lokale woningmarkt op Goeree-Overflakkee.
- Voorkomen dakloosheid: een belangrijk onderdeel van dit plan is het intensiveren van de handhaving. We zenden internationale werknemers naar deze locaties, wanneer er sprake is van illegale bewoning. Hiermee voorkomen we dakloosheid.

### *2.2.1 Beperking van nieuwe initiatieven in de kernen.*

De beleidsregels zorgen ervoor dat initiatiefnemers geen vergunning krijgen wanneer de internationale werknemers geen huishouden vormen. Ook moet een initiatiefnemer gebruik maken van de applicatie.

### 2.2.2 Bestaande misstanden aanpakken

We staan huisvesting van internationale werknemers die geen huishouden vormen in de kernen niet toe. We gaan actief handhaven bij overtreding van het Paraplubestemmingsplan Wonen en Parkeren, de beleidsregels, de Wgv en het Omgevingsplan.<sup>15</sup> Bij een overtreding treden we tevens actief in contact met de verhuurder en internationale werknemers. We waarschuwen eerst en daarna benadrukken we de mogelijkheden van de centrale huisvestingslocaties. Bij overtreding leggen we niet alleen een dwangsom op, maar ook een bestuurlijke boete. Dit geeft een extra prikkel om gebruik te maken van centrale huisvesting. In het hoofdstuk 'Grip op Handhaving' wordt hier nader op ingegaan.

## 2.3 De aanpak voor de huisvesting op het eigen erf: onder voorwaarden toegestaan

In het verleden hebben enkele ondernemers huisvesting voor internationale werknemers op hun eigen terrein gerealiseerd. Deze aanpak verlicht de druk op grootschalige huisvestingslocaties en op de dorpskernen. Om deze voordelen te behouden, wil de gemeente het mogelijk blijven maken om internationale werknemers op het eigen erf te huisvesten, mits er wordt voldaan aan een aantal voorwaarden.

### 2.3.1 Beleidskader

De gemeente wil ondernemers de mogelijkheid bieden om maximaal 32 slaapplekken op het eigen erf te realiseren. De ondernemer dient de concrete huisvestingsbehoefte duidelijk te onderbouwen. Deze aantallen zijn vastgesteld om versnippering en aantasting van het landschap te voorkomen. Versnippering kan optreden wanneer er op te veel locaties sprake is van kleine, kleinschalige huisvestingsprojecten, terwijl een te grootschalige opzet juist kan leiden tot een onwenselijke concentratie van huisvesting.

De gemeente wil goede en comfortabele huisvesting voor internationale werknemers. Daarom moeten de accommodaties voldoen aan de vereiste kwaliteitsnormen en certificeringen, zoals het SNF-keurmerk (Stichting Normering Flexwonen) en AKF (Agrarisch Keurmerk Flexwonen), dat de garantie biedt voor de kwaliteit van de accommodaties. Ook moet de arbeidsrelatie gescheiden worden van de huisvestingsrelatie, mogelijk door een beheerder als tussenpersoon op de locatie.

Daarnaast is het van belang dat er op elke locatie een beheerder aanwezig is. Dit om te zorgen voor goed onderhoud, toezicht en naleving van de regels. Er kan hierbij samenwerking worden gezocht met de beheerder(s) die nu al verantwoordelijk is / zijn voor het beheer van grootschalige locaties op het eiland. Een laatste eis is dat er alleen internationale werknemers worden gehuisvest die bij het bedrijf zelf werken, of kortstondig bij een ander bedrijf op Goeree-Overflakkee. Om dit goed te borgen is het van belang dat de initiatiefnemer met de eerder beschreven applicatie werkt en een register bijhoudt.

## 2.4 De aanpak op vakantieparken: permanente bewoning niet toegestaan

Goeree-Overflakkee heeft verschillende soorten recreatieterreinen, zoals campings, bungalowparken en zomerhuisjes. In 2018 werd er beleid ontwikkeld om problemen, zoals permanente bewoning, aan te pakken en de kwaliteit van de parken te verbeteren. Sommige parken hebben een hoge kwaliteit en economisch potentieel, terwijl andere parken verbetering nodig hebben. Momenteel wordt onderzocht hoe de kwaliteit van deze parken verder kan worden verhoogd en wat de toekomstvisie voor elk park is.

<sup>15</sup> Wet goed verhuurderschap. (2023). Stb. 2023, 391.

Tot nu toe heeft er weinig handhaving op permanente bewoning en tijdelijke bewoning door internationale werknemers op recreatieparken plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot maatschappelijke bezorgdheid. Daarom kiezen we voor een strengere en meer gerichte aanpak om permanente en niet-recreatieve bewoning tegen te gaan. We gaan handhaven op de recreatieparken. Daarmee willen we organisaties die de internationale werknemers op parken vestigen dwingend enthousiasmeren om de werknemers op de grootschalige locaties te plaatsen. Voordat we hier verder op ingaan, is het belangrijk om eerst het Rijksbeleid te verduidelijken.

#### *2.4.1 De Instructieregel*

Er zijn in de Tweede Kamer verschillende partijen die pleiten voor de legalisatie van permanente bewoning op vakantieparken. In het coalitieakkoord van 2024 is afgesproken dat permanente bewoning van vakantieparken mogelijk wordt. In oktober 2025 heeft minister Keijzer een concept-Instructieregel gedeeld. Gemeenten krijgen daarmee de opdracht om bestaande gevallen van permanente bewoning op vakantieparken op te nemen in het omgevingsplan. Dit geldt voor een periode van tien jaar.

De Instructieregel geldt voor mensen die vanaf 16 mei 2024 of eerder onafgebroken in een recreatiewoning wonen en geen andere woning bezitten. Bewoners kunnen hun verblijf aantonen met bijvoorbeeld een inschrijving op het adres of andere bewijsstukken. Daarnaast moet de woning voldoen aan minimale eisen voor veiligheid en gezondheid, zoals ook geldt voor reguliere woningen.

De datum waarop deze regel in werking treedt, is nog niet bekend. De onduidelijkheid hierover zal, mede door de Kabinetsformatie, op korte termijn niet worden opgelost. Er lopen bovendien nog onderzoeken naar de gevolgen van de instructieregel, zowel juridisch als financieel.

Gezien de overlast die momenteel wordt ervaren en de onduidelijkheid over de invoering van de Instructieregel, starten wij alvast met handhaving op de vakantieparken. Deze aanpak blijft van kracht totdat de Instructieregel voor permanente bewoning van recreatiewoningen definitief is. Als de Instructieregel van kracht wordt, zullen we het handhavingsbeleid opnieuw beoordelen en indien nodig aanpassen. Tot die tijd gaan we door met de handhaving om overlast te bestrijden en parken terug te brengen naar hun functie.

#### *2.4.2 We gaan handhaven op Park Herkingen*

We starten met de handhaving op Park Herkingen. Dit park staat onder druk door overlast en ongewenste bewoning. Daarmee zorgen we ervoor dat het park economisch verstevigd wordt. De handhaving begint in het derde kwartaal van 2026.

De internationale werknemers die door deze maatregelen worden getroffen, krijgen ondersteuning bij het vinden van geschikte huisvesting. Zij zullen worden begeleid naar de centrale huisvestingslocatie in Middelharnis. We werken samen met de beheerder van een grootschalige locatie om extra capaciteit te bieden. Samen met de Vereniging van Eigenaren (VVE) van Park Herkingen zorgen we ervoor dat de recreatieve bestemming van de bungalows strikt wordt nageleefd. Dit model, waarin zowel de gemeente als de VVE actief betrokken is, zal als basis dienen voor handhaving op andere parken in de toekomst.

De handhavingsmaatregelen op andere parken zullen geleidelijk worden opgeschaald. We intensiveren de handhaving pas wanneer de huisvestingslocatie in Melissant operationeel is en de capaciteit bij team Veiligheid en Toezicht is aangepast. Pas dan kunnen we de handhaving op andere locaties effectief uitvoeren.

## Actielijn 3: Grip op de doorstroming

De woningmarkt is gebaat bij doorstroming. Wanneer een senior verhuist naar een levensloopbestendig appartement, komt er een ruim rijtjeshuis beschikbaar voor een jong gezin. Het te krappe appartement waar dat gezin uit vertrekt, biedt vervolgens weer kansen voor starters die hun eerste woning zoeken. Deze keten van verhuizingen zorgt ervoor dat mensen kunnen wonen op een plek die bij hen past.

Ook in het beleid over de huisvesting van internationale werknemers is doorstroming van groot belang. We willen goede, schone en veilige centrale locaties. Als internationale werknemers naar deze locaties verhuizen, komen de huizen in de kernen vrij op de woningmarkt. Als internationale werknemers niet langer wonen in de vakantiewoningen op onze recreatieparken, vloeien deze woningen weer de recreatieve verhuur in. Dit komt de vitaliteit van het vakantiepark ten goede. Daarmee wordt de vrijetijdseconomie vooruitgeholpen. De gemeente pakt een actieve rol. We gaan de doorstroming actief stimuleren.

### 3.1 De aanpak: alles doen om de centrale locaties te vullen

Het is van belang dat er voldoende woningen beschikbaar zijn op de centrale locaties. Als dat niet het geval is, stopt de doorstroming. Er komen dan geen woningen vrij in de kernen en ook op vakantieparken blijft de situatie van illegale bewoning in stand.

Op de huidige locatie in Middelharnis is een zogenaamde flexibele schil. De locatie wordt nagenoeg volledig bewoond door internationale werknemers, maar door verhuisbewegingen zijn er plekken vrij. We maken afspraken met de huisvester en ondernemers om deze flexibele schil te benutten. Nadat de locatie Melissant wordt ontwikkeld, komen er 300 plekken vrij. Dat is het moment om het beleid omtrent doorstroming te intensiveren. Dit hoofdstuk gaat in op de acties die we nemen om aan doorstroming te werken.

#### 3.1.1 Inzichtelijk maken waar de internationale werknemers wonen

Door de applicatie krijgen we inzicht in de huisvesting van internationale werknemers. We kunnen zien waar de internationale werknemers wonen en hoeveel internationale werknemers er per locatie wonen. Ook verhuisbewegingen worden gemonitord. Team Omgeving kan hierdoor periodiek analyses maken van de verhuisbewegingen.

Wanneer er in een huis geen internationale werknemers meer wonen kan onderzocht worden of de woning terug is gevloeid op de woningmarkt. Als een huis leeg lijkt te staan en niet terug is gevloeid op de woningmarkt wordt een signaal aan team Veiligheid en Handhaving gegeven. Zij doen verder onderzoek en treden handhavend op als er sprake is van een overtreding (bestuurlijke waarschuwing, bestuurlijke boete en/of last onder dwangsom).

#### 3.1.2 Doorstroommonitor

Het is belangrijk dat de gemeente communiceert over de doorstroming naar de centrale huisvesting. Door cijfers over doorstroming inzichtelijk te maken, wordt draagvlak gecreëerd voor deze huisvestingslocaties. Als internationale werknemers zien dat er goede en veilige huisvesting beschikbaar is, zijn zij bovendien eerder geneigd om naar deze centrale locaties te verhuizen. Met de applicatie wordt inzichtelijk gemaakt welke woningen niet meer bewoond worden door internationale werknemers. Als een woning leegstaat, kan worden onderzocht wat er met de woning gebeurt. De woning kan:

- Terugkomen op de woningmarkt: dit betekent dat de woning beschikbaar komt voor andere woningzoekenden in de regio.

- Terugvloeien naar de reguliere huurmarkt: als een woning niet meer geschikt is voor internationale werknemers, kan deze verhuurd worden aan de reguliere woningzoekende.
- Verhuurd worden aan andere internationale werknemers: dit zorgt ervoor dat de woning nog steeds wordt gebruikt voor huisvesting van internationale werknemers, maar bij een mutatie kan overbewoning worden teruggedrongen. Bij een vakantiewoning kan tot waarschuwing en handhaving overgegaan worden.

Wanneer een woning weer wordt verhuurd of verkocht, spreken we van doorstroming. Er wordt jaarlijks over deze doorstroomcijfers gerapporteerd. Er moet wel een nuance worden toegevoegd: de applicatie en deze cijfers zijn in de eerste jaren niet waterdicht. De applicatie heeft betrekking op een select aantal werkgevers en biedt daarom niet altijd een volledig beeld. Dit betekent dat er mogelijk niet altijd direct inzicht is in elke verhuizing. Dit systeem biedt een belangrijke indicatie, maar kan niet alle verhuisbewegingen vastleggen.

### *3.1.3 Aanschrijving*

Team Omgeving schrijft de internationale werknemers aan om hen te wijzen op de centrale huisvestingslocaties. Er wordt inzicht geboden in de mogelijkheden om op de centrale locaties te wonen. We starten de aanschrijving bij de woningen waar sprake is van overbewoning. We beginnen bij het aanschrijven van de huizen in de kernen om de centrale huisvestingslocaties heen. We maken gebruik van begrijpelijke en klare taal. We schrijven de korte tekst in het Engels en Nederlands.

### *3.1.4 Periodiek overleg huisvesting internationale werknemers*

In Actielijn 1 is beschreven dat er een periodiek overleg over de huisvesting van internationale werknemers wordt opgericht. In dit overleg worden wederzijdse afspraken gemaakt over de huisvesting van internationale werknemers en de doorstroom naar de centrale locaties.

### *3.1.5 Ambassadeurscampagne*

De beste manier om de voordelen van centrale huisvesting te benadrukken, is door de bewoners zelf. Zij hebben ervaring met het wonen op de locatie en kennen de voordelen hiervan. Zij worden het gezicht van de centrale huisvesting. Ook kunnen zij via hun netwerken anderen informeren over de positieve aspecten van de huisvesting. In samenwerking met de beheerder(s) van de centrale huisvestingslocaties starten we een ambassadeurscampagne. Deze bewoners zetten zich in om de voordelen van de huisvesting te delen met anderen, en dragen zo bij aan een breed gedragen positieve beeldvorming.

Deze campagne kan worden opgezet door team Omgeving, in samenwerking met team Communicatie. Gezien de bescheiden kosten die hieraan verbonden zijn, kunnen de benodigde middelen uit de bestaande budgetten worden gehaald.



HANDHAVING

Goeree-Overflakkee

## Actielijn 4: Grip op de handhaving

De gemeente houdt toezicht op wat er op het eiland gebeurt. We treden op tegen ongewenste situaties. Dat is een belangrijke taak en verantwoordelijkheid. De beschikbare handhavingscapaciteit is echter beperkt. Daarom werken we met een prioritering bij het uitvoeren van handhavingsactiviteiten. Niet iedere overtreding heeft immers grote gevolgen voor de locatie of de directe omgeving. De gemeente heeft daarom een Handhavingsprotocol<sup>16</sup> ontwikkeld.

Als het gaat om de huisvesting van internationale werknemers heeft de gemeente in het verleden vooral opgetreden bij klachten en ernstige misstanden. Bij lichtere overtredingen gebeurde dat niet altijd. Enerzijds vanwege de beperkte capaciteit, anderzijds omdat optreden in sommige gevallen ongewenste effecten kan hebben. Zonder voldoende grootschalige huisvestingslocaties kan strikte handhaving leiden tot dakloosheid. Dat is een situatie die we kosten wat het kost wilden voorkomen.

Nu de realisatie van centrale huisvestingslocaties in gang is gezet, breekt een nieuwe fase aan. De gemeente zal actiever handhavend optreden tegen misstanden rondom de huisvesting van internationale werknemers.

### 4.1 De aanpak: uitbreiding en dan stapsgewijs aan de slag

We gaan handhaven op vormen van huisvesting van internationale werknemers die we op ons eiland niet langer wenselijk achten. Dat betekent dat we optreden in situaties waarin internationale werknemers wonen die geen duurzame gemeenschappelijke huishouding vormen. Ook bij verhuur waarbij tegen de Wgv wordt gehandeld, treden we handhavend op. En vakantieparken met economische potentie, hebben een recreatieve functie, daarom pakken we bewoning van internationale werknemers op deze parken aan. Hierbij is het allereerst van belang dat de capaciteit van toezicht en handhaving op orde is. Dit is een harde randvoorwaarde om goed te kunnen handhaven. Net zoals de bouw van voldoende centrale huisvestingslocaties. Als deze capaciteit op orde is, gaan we over tot handhaving, maar dit is een stapsgewijs proces. We bouwen het handhaven op misstanden stap voor stap op.

Het intensiever handhaven van ongewenste vormen van de huisvesting van internationale werknemers is nieuw voor de organisatie. Omdat we prioriteit geven aan Bungalowpark Herkingen en de kernen om de grote locaties heen verwachten we in 2026 maximaal vijftien handhavingszaken. Dit zou door externe inhuur opgepakt kunnen worden. Ook zorgen we ervoor dat in 2026 de bestuurlijke boete wordt geïmplementeerd. In 2027 wordt de handhaving geïntensiverd. Het is daarom van belang dat we een jurist werven die ervaring heeft met deze dossiers. Omdat we de handhaving intensiveren, is het harde noodzaak om een extra handhaver te werven die deel uitmaakt van de organisatie.

Het college heeft reeds € 150.000 beschikbaar gesteld voor de intensivering van de handhaving in het komende jaar. Dit moet nog verwerkt worden. Gezien de structurele aard van deze opgave is het noodzakelijk dat dit budget blijvend wordt opgenomen in de begroting. Dit betekent dat er vanaf 2027 structureel € 250.000 moet worden vrijgemaakt om de uitvoering te borgen.

<sup>16</sup> Handhavingsprotocol Omgeving Goeree-Overflakkee. (2025, 26 februari). Handhavingsprotocol Omgeving Goeree-Overflakkee. Geraadpleegd op 8 december 2025, van <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR735970/1>

<b>Jaar</b>	<b>Totaal benodigd budget</b>	<b>Extra claim (bovenop bestaand)</b>	<b>Uitbreiding capaciteit / functie</b>
<b>2026</b>	€145.000	n.v.t.	Externe inhuur van een bureau 1 juridisch adviseur (schaal 10) voor een half jaar
<b>2027</b>	€250.000	€250.000	1 juridisch adviseur (schaal 10) 1 medewerker toezicht & handhaving (schaal 9)
<b>2028</b>	€250.000 (structureel)	€250.000	Geen verdere uitbreiding

Tabel 2: uitbreiding capaciteit Veiligheid en Handhaving

## 4.2 Onze instrumenten

We maken enerzijds gebruik van de dwangsom en anderzijds gebruik van de bestuurlijke boete. Hier gaan we nader op in.

### 4.2.1 De dwangsom

We gaan handhaven bij bewoning door internationale werknemers die geen duurzame gemeenschappelijke huishouding vormen. Bij overtreden van de regelgeving gaan we de verhuurder eerst bestuurlijk waarschuwen. In deze waarschuwing wijzen we ook op de mogelijkheden van centrale huisvesting. Ook de internationale werknemer wordt gewezen op de centrale huisvestingslocatie. Bij het overtreden van het omgevingsplan en het 'Paraplubestemmingsplan Wonen en Parkeren' kan een dwangsom opgelegd, wanneer na de waarschuwing geen opvolging wordt gegeven. Het Handhavingsprotocol worden toegepast.

### 4.2.2 De bestuurlijke boete

In de Wgv is de mogelijkheid opgenomen om een bestuurlijke boete op te leggen als deze wet wordt overtreden. Dit regelt artikel 19 van de Wgv. De boete wordt opgelegd aan de verhuurder. Vaak is dat de eigenaar van de woning of vakantiewoning. Bij meerdere overtredingen van de Wgv kunnen de boetes bij elkaar opgeteld worden. Er moet getoetst worden aan de Wgv en dus niet aan het Paraplubestemmingsplan of het omgevingsplan. Enkele bepalingen uit de Wgv zijn:

- Artikel 2 Regels inzake goed verhuurderschap: Dit artikel verplicht de verhuurder om goede verhuurpraktijken te hanteren.
- Artikel 2a Verbod op te hoge huurprijzen: hoewel dit niet direct over overbewoning gaat, kan het indirect invloed hebben op de situatie, bijvoorbeeld als verhuurders overbewoning aanmoedigen door overvolle woningen met hoge huurprijzen aan te bieden, wat in strijd is met dit artikel.
- Artikel 4 Meldpunt voor ongewenst verhuurgedrag: gemeenten moeten een meldpunt inrichten voor klachten over ongewenst verhuurgedrag.

Als we kijken naar de problematiek van de huisvesting van internationale werknemers, dan kan met name artikel 2 Wgv een grondslag zijn om te toetsen. Bij het bepalen van de hoogte van de bestuurlijke boete moet rekening gehouden worden met de ernst van de overtreding. De hoogte van de bestuurlijke boete is maximaal € 25.750 (de vierde categorie, artikel 23, lid 4 van het Wetboek van Strafrecht). In het geval van recidive kan een bestuurlijke boete worden opgelegd van de vijfde categorie, bedoeld in artikel 23, lid 4 van het Wetboek van Strafrecht. Dit is per 1 januari 2024: € 103.000.

Voor de implementatie van de bestuurlijke boete vanuit de Wgv zal er capaciteit vrijgemaakt worden bij team Veiligheid en Handhaving.

### 4.3 De handhavingslocaties en de grondslag

Voor de handhaving in de kernen zal er getoetst worden aan het Paraplubestemmingsplan, het Omgevingsplan en de Wgv. Voor de handhaving op de vakantieparken zal getoetst worden aan het omgevingsplan en de Wgv. Hier gaan we nader op in.

#### 4.3.1 Handhaving in kernen op basis van het Paraplubestemmingsplan, het Omgevingsplan en de Wgv

Handhaving op ongewenste vormen van huisvesting van internationale werknemers kan plaatsvinden op basis van het Paraplubestemmingsplan Wonen en Parkeren. In het Paraplubestemmingsplan moet er kortgezegd een relatie zijn tussen de personen die in het huis wonen die niet slechts voortkomt uit economische redenen. Dit maakt dat internationale werknemers die enkel gezamenlijk in een woning verblijven zonder een duurzame, gemeenschappelijke huishouding te voeren (bijvoorbeeld omdat zij enkel om praktische of economische redenen samenwonen) niet worden aangemerkt als één huishouden. De nieuwe aanpak is dat we hier in de kernen ook echt op gaan handhaven. We zorgen ervoor dat handhavers voldoende zijn toegerust hierop te toetsen. Het is van belang om te benadrukken dat er niet gehandhaafd zal worden op situaties waarin buitenlandse werknemers samenwonen die wel een gezinssamenstelling hebben. Denk hierbij aan het stel uit Oost-Europa dat hier werkt, ingeschreven staat in de BRP en ook samen een huis huurt of koopt.

Van de totale capaciteit voor handhaving op misstanden bij de huisvesting van internationale werknemers hanteren we de volgende verdeling. Ongeveer 75% van deze capaciteit zetten we op de kernen in. Hierin maken we de keuze te beginnen bij de kernen in de buurt van de grootschalige locaties. Denk hierbij aan Melissant, Middelharnis, Sommelsdijk en Dirksland. De overige 25% zetten we in voor de handhaving op vakantieparken. Hierbij geven we prioriteit aan Bungalowpark Herkingen.

#### 4.3.2 Handhaving op de parken door het omgevingsplan en Wgv

De meeste vakantieparken op het eiland hebben een recreatieve bestemming. Elke vorm van permanente bewoning, of niet-recreatieve bewoning van vakantieparken is verboden. Om een voorbeeld te geven is in het bestemmingsplan 'Drie kernen Den Bommel, Herkingen, Stad aan het Haringvliet' benoemd dat Bungalowpark Herkingen een recreatieve bestemming heeft. Zie hiervoor ook artikel 15 van het huidige bestemmingsplan 'Drie kernen Den Bommel, Herkingen, Stad aan het Haringvliet':

##### 15.1.4 Recreatiewoning

*Ter plaatse van de aanduiding 'recreatiewoning' zijn de in lid 15.1.1 bedoelde gronden uitsluitend bestemd voor een recreatiewoning met dien verstande dat permanente bewoning van recreatiewoningen niet is toegestaan.*

De Wgv is van toepassing op verblijfsruimten. Deze wet kan daarom ook toegepast worden op vakantieparken. De regering schrijft in de Memorie van Toelichting dat hier bewust voor gekozen is: *"De reden om dit nieuwe begrip te introduceren is namelijk dat de huisvesting van internationale werknemers in de praktijk zeer verschillend is: soms in een reguliere woonruimte, soms op basis van logies, soms op eigen gelegenheid in een vakantiepark. Omdat de regering dit onwenselijk acht is het begrip 'verblijfsruimte' geïntroduceerd."* Zodoende kan er ook op basis van de Wgv getoetst worden of de verhuur aan internationale werknemers voldoet aan de Wgv.

### 4.4 Verhuurdersvergunningen

Op 24 november 2024 is een motie met betrekking tot de huisvesting van internationale werknemers aangenomen. De motie spreekt uit dat nieuwe huisvesting moet leiden tot een waardig bestaan voor internationale werknemers. Ook is in de motie opgenomen dat nieuwe

huisvesting niet moet leiden tot groei van het totaal aantal internationale werknemers op het eiland. Het dictum van de motie luidt:

*“te onderzoeken of het invoeren van een vergunningsplicht voor de verhuur van woningen aan internationale werknemers binnen de Wet goed verhuurderschap hieraan kan bijdragen.”*

De motie was één van de redenen om het beleid over de huisvesting van internationale werknemers te actualiseren. We zullen nu nader op dit onderzoek ingaan.

Een verhuurdersvergunning voor internationale werknemers kan ingevoerd worden op basis van de Wgv. De Wgv biedt gemeenten de mogelijkheid om twee soorten verhuurvergunningen in te voeren:

- de gebiedsgebonden algemene verhuurvergunning voor te bepalen categorieën reguliere woonruimten; en
- de verhuurvergunning internationale werknemers voor verblijfsruimten.

De enige voorwaarden die het college aan een vergunning internationale werknemers kan verbinden zijn:

- de wijze waarop de verhuurder aantoont hoe hij invulling geeft aan de regels van goed verhuurderschap;
- de eisen die toezien op het maximaal aantal personen aan wie per verblijfsruimte verhuurd mag worden;
- de eisen die toezien op de voorzieningen die aanwezig moeten zijn ten behoeve van voedsel en hygiëne; en indien internationale werknemers wonen in een woonruimte, kan daar (ook) de volgende voorwaarde aan worden verbonden en het hebben en uitvoeren van een onderhoudsplan.

#### *4.4.1 Toetsing aan het aantal internationale werknemers*

De gemeente mag geen eigen aanvullende voorwaarden stellen. De genoemde vergunningvoorwaarden zijn de enige mogelijkheden. Er kunnen geen extra grenzen worden gesteld, bijvoorbeeld aan de economische binding van de internationale werknemer. Ook kan er niet gestuurd worden op bijvoorbeeld een totaal aantal internationale werknemers. Als een verhuurder aan alle eisen voldoet, moet de vergunning worden afgegeven. Dit kan ertoe leiden dat panden in kernen worden gebruikt voor huisvesting van internationale werknemers, wat juist tegen de beleidsdoelstelling ingaat om hen op grootschalige locaties te huisvesten. Al met al kan er niet gestuurd worden op de wens van de raad om het totaal aantal internationale werknemers niet toe te laten nemen (of te reguleren) door middel van de verhuurdersvergunning.

#### *4.4.2 Toetsing aan ‘menswaardig bestaan’*

Als het gaat om het andere onderdeel van het dictum, wat inhoudt dat de huisvesting van internationale werknemers moet leiden tot een waardig bestaan, kan de verhuurdersvergunning hieraan bijdragen. Door middel van de verhuurdersvergunning kunnen eisen worden gesteld aan de voorzieningen en het maximale aantal personen. Voor het maximale aantal personen heeft de gemeente al voorschriften vastgesteld. Als het gaat om de andere onderdelen om een menswaardig bestaan te verwezenlijken, biedt de Wgv diverse handvatten. Zo moet de verhuurde woning van voldoende kwaliteit zijn. Het college van burgemeester en wethouders is belast met de handhaving van de wet. Het voorgaande betekent dat de Wgv voldoende mogelijkheden kent om te sturen op een menswaardig bestaan voor internationale werknemers. Hier voegt de verhuurdersvergunning weinig aan toe.

#### *4.4.3 Conclusie verhuurdersvergunning*

Het is onverstandig en ongewenst om de verhuurdersvergunning in te voeren. Dit komt omdat het veel capaciteit vraagt. Ook kan de verhuurdersvergunning tegen het eigen beleid van de gemeente ingaan. Een vergunning moet immers verleend worden als een initiatiefnemer aan de eisen van de vergunning voldoet. Ten slotte kan er met de verhuurdersvergunning niet gestuurd worden op het totaal aantal internationale werknemers. Het kwantitatieve doel uit de motie kan niet verwezenlijkt worden. Het kwalitatieve doel uit de motie kan verwezenlijkt worden door de acties uit het beleidsplan uit te voeren en de Wgv toe te passen. Ondanks dat we niet werken met een vergunningstelsel, blijven we werken aan fatsoenlijke en goede huisvesting voor internationale werknemers.

## Actielijn 5: Grip op een eerlijke bijdrage

Op ons eiland draagt iedereen bij aan de voorzieningen. Of je nu een koophuis hebt, huurt of een vakantiewoning bezit. Een gemeentelijke belasting wordt hiervoor in rekening gebracht, in de vorm van de belastingsoort onroerendezaakbelasting. We vinden dat internationale werknemers die hier tijdelijk wonen toeristenbelasting moeten betalen. Zij gebruiken immers ook de voorzieningen. Denk hierbij aan de infrastructuur en verlichting.

### 5.1 De aanpak: iedereen draagt bij

Het is de afgelopen jaren al formeel mogelijk gemaakt om internationale werknemers in de heffing te betrekken. Op grond van de Verordening toeristenbelasting is een verhuurder of beheerder belastingplichtig. Als belastingplichtige wordt aangemerkt degene die gelegenheid biedt tot verblijf in een woning. Deze belastingplichtige heeft vervolgens de mogelijkheid om de verschuldigde verblijfsbelasting te verhalen op degene die het verblijf afneemt. Dat is in dit geval de internationale werknemer. Dit is vastgelegd in artikel 2 (lid b) en artikel 3 van de Verordening toeristenbelasting.

Het is juridisch mogelijk om toeristenbelasting, ook wel verblijfsbelasting genoemd, te heffen bij verhuurders waar internationale werknemers verblijven die niet zijn ingeschreven in de basisregistratie personen van de gemeente. In de huidige praktijk gebeurt dit nog te beperkt en vooral incidenteel. Bijvoorbeeld wanneer een eigenaar van een vakantiewoning zelf meldt dat de woning wordt verhuurd. Indien in een dergelijke woning internationale werknemers verblijven, wordt op dat moment toeristenbelasting afgedragen door de verhuurder. De gemeente wil dat de toeristenbelasting voortaan structureel wordt geheven op alle locaties waar sprake is van belastingplicht.

#### 5.1.1 Toeristenbelasting grootschalige locaties

De gemeente heft toeristenbelasting op centrale huisvestingslocaties. Het Samenwerkingsverband Vastgoedinformatie, Heffing en Waardebepaling (SVHW) is verantwoordelijk voor het opleggen en innen van deze belasting. Bij het verlenen van vergunningen voor grootschalige huisvesting wijst team Omgeving de initiatiefnemer expliciet op de verplichting tot het afdragen van toeristenbelasting. De beheerder van de (bestaande) locatie meldt zich bij SVHW voor het gaan afdragen van toeristenbelasting. SVHW heeft overigens altijd de mogelijkheid om een aangiftebiljet toe te sturen naar adressen waar het vermoeden bestaat dat er sprake is van huisvesting van niet ingezetenen.

#### 5.1.2 Toeristenbelasting verblijf op het erf en in reguliere woningen

Wanneer een agrariër of andere initiatiefnemer huisvesting mogelijk wil maken, wordt nadrukkelijk gewezen op de verplichting tot het betalen van toeristenbelasting. Deze verplichting wordt meegenomen in het vergunningverleningstraject. De regiefunctionaris (dat is de heffingsambtenaar binnen de gemeente) zorgt ervoor dat SVHW tijdig wordt geïnformeerd, zodat de belastingheffing correct kan worden opgelegd en geïnd. Ook bij reeds bestaande huisvestingssituaties wordt, waar nodig, actief contact gelegd om naleving van de regelgeving te waarborgen.

#### 5.1.3 Toeristenbelasting vakantiewoningen

Bij een mutatie van eigendom van een vakantiewoning informeert SVHW bij de nieuwe eigenaar of er sprake is van geheel of gedeeltelijke verhuur. Wanneer dit het geval is, zal SVHW een aangiftebiljet toeristenbelasting toesturen en vervolgens toeristenbelasting in rekening brengen. Bij het uitblijven van een aangiftebiljet wordt door SVHW een schatting van het aantal overnachtingen in rekening gebracht.

#### 5.1.4 Controles

Om een juiste en volledige heffing van de toeristenbelasting te waarborgen, wordt een grootschalige controle uitgevoerd door een extern bureau. De controle richt zich op locaties waar internationale werknemers verblijven of waar signalen zijn dat dit het geval is. De controle is gericht op:

- het vaststellen van niet-gemelde verhuur;
- het controleren van de juistheid en volledigheid van aangiften;
- het signaleren van het ontwijken van belastingverplichtingen.

Informatie uit vergunningverlening, registraties en meldingen wordt gebruikt ter ondersteuning van de controle. Bij geconstateerde afwijkingen wordt, waar nodig, handhavend opgetreden door het opleggen van naheffingen. Zo zorgen we ervoor dat iedereen een eerlijke bijdrage levert aan de voorzieningen op ons eiland.



## Bijlage 1: Financiën

### 1.1 Uitgaven

Onderstaande tabel geeft een indicatie van de uitgaven die opgenomen zijn in dit plan. Alle bedragen zijn exclusief btw.

	2026	2027	2028	2029
Versterking capaciteit team handhaving	145.000	250.000	250.000	250.000
Gebruik applicatie	5.000	22.000	22.000	22.000
Controle toeristenbelasting	30.000	0	0	0
<b>Totaal Uitgaven</b>	<b>180.000</b>	<b>272.000</b>	<b>272.000</b>	<b>272.000</b>

#### 1.1.1 Versterking capaciteit team handhaving

In 2026 wordt een juridisch adviseur ingezet om de bestuurlijke boete te implementeren. De intensivering van handhaving kan in dat jaar nog met de huidige medewerkers worden uitgevoerd en eventueel met extra inhuur. Vanaf 2027 is het noodzakelijk om structureel € 250.000 in de begroting op te nemen om de handhaving op de lange termijn te waarborgen.

#### 1.1.2 Aanschaf Applicatie

In 2026 wordt gestart met een pilot van de app Platform Internationale werknemers, met een incidenteel budget van € 5.000. De app biedt inzicht in het aantal internationale werknemers, hun verblijfsduur en zorgt voor een efficiëntere inschrijving in de BRP. Bij een positieve evaluatie van de pilot worden de structurele kosten voor het gebruik van de ongeveer € 22.000 per jaar vanaf 2027.

#### 1.1.3 Controle toeristenbelasting

Controle wordt uitgevoerd door een extern bureau op locaties waar internationale werknemers verblijven. Doelen zijn het opsporen van niet-gemelde verhuur, het controleren van aangiften, en het signaleren van belastingontwijking. Bij afwijkingen worden naheffingen opgelegd om een eerlijke bijdrage aan de voorzieningen te garanderen. Deze controle kost 30.000 euro in 2026.

### 1.2 Inkomsten

Onderstaande tabel geeft een indicatie van de inkomsten die hiertegenover staan, wanneer de actielijnen uit het beleidsplan uitvoeren.

	2026	2027	2028	2029
Toeristenbelasting grootschalige locaties	116.800	168.000	321.200	335.800
Toeristenbelasting overige locaties	NNB	NNB	NNB	NNB
Inkomsten inschrijving BRP	NNB	NNB	NNB	NNB
<b>Totaal</b>	<b>116.800</b>	<b>168.000</b>	<b>321.200</b>	<b>335.800</b>

### 1.2.1 Toeristenbelasting grootschalige locaties

Op de grootschalige locaties wordt toeristenbelasting geheven. We gaan bij deze bedrage uit van een bezettingsgraad van 80%. Het bedrag loopt vanaf 2027 op omdat in dat jaar, naar verwachting, de locatie in Melissant is ontwikkeld met 300 plekken. We verwachten in het vierde kwartaal van dat jaar toeristenbelasting te heffen en gaan wederom uit van 80% bezetting.

De hoogte van de toeristenbelasting is tot 2028 vastgesteld en bedraagt:

Het tarief bedraagt voor het belastingjaar 2026 per persoon per overnachting € 2,00;

Het tarief bedraagt voor het belastingjaar 2027 per persoon per overnachting € 2,10;

Het tarief bedraagt voor het belastingjaar 2028 per persoon per overnachting € 2,20.

Voor 2029 is er rekening gehouden met € 2,30 per nacht.

### 1.2.2 Toeristenbelasting overige locaties

Ook op de overige locaties wordt toeristenbelasting geheven. Het is nu nog niet inzichtelijk waar de internationale werknemers wonen. Dat is pas inzichtelijk na ingebruikname van de applicatie. Zodoende hebben we hier pas vanaf 2026 zicht op.

### 1.2.3 Inkomsten inschrijving BRP

Een effect van het beleid is dat meer mensen zich gaan inschrijven in de BRP. Aangezien we nog geen inschatting kunnen maken hoeveel internationale werknemers zich uiteindelijk zullen inschrijven nemen we deze extra inkomsten (nu) niet op.

## 1.3 Dekking

Wanneer de inkomsten en uitgaven tegenover elkaar worden gezet, kan de volgende vergelijking worden gemaakt. In 2026 en 2027 geeft de invoering van het beleidsplan een financieel nadeel. Daarna wordt verwacht dat de kosten kunnen worden opgevangen door de gestegen inkomsten.

Het nadeel in 2026 en 2027, totaal € 167.200,- kan vooralsnog niet worden opgevangen binnen het saldo van de huidige begroting. Het voorstel is dit tekort te dekken uit de Algemene Reserve. Het beleidsplan kan dan worden geïmplementeerd in de wetenschap dat deze vanaf 2028 volledig gedekt wordt uit de extra inkomsten toeristenbelasting.

Voor de verwerking van bovenstaande in de begroting is een raadsbesluit benodigd.

Aangezien het beleidsplan ter besluitvorming aan de raad wordt voorgelegd wordt aan deze voorwaarde voldaan.

	2026	2027	2028	2029
Inkomsten	116.800	168.000	321.200	335.800
Uitgaven	180.000	272.000	272.000	272.000
<b>Verschil</b>	<b>-63.200</b>	<b>- 104.000</b>	<b>+ 49.200</b>	<b>+ 63.800</b>

## Bijlage 2: Het maatregelenpakket

Maatregel	Verantwoordelijke / Trekker
<b>Actielijn 1 – Grip op de groep internationale werknemers</b>	
1.1 Vaste overlegstructuur	Team Omgeving
1.2 Opstellen en vaststellen convenant	Team Omgeving & Juridische Zaken
1.3 Implementatie applicatie	Team Externe Dienstverlening
1.4 Vroeg signalering	Team Externe Dienstverlening & Team Veiligheid en Handhaving
1.5 Economische kansen en huisvesting	Team Omgeving
<b>Actielijn 2 – Grip op de huisvesting</b>	
2.1 Ontwikkeling nieuwe grootschalige locaties	Team Omgeving
2.2 Privaatrechtelijke overeenkomsten bij initiatieven	Team Omgeving
2.3 Toepassen nieuwe beleidsregels	Team Omgeving
<b>Actielijn 3 – Grip op de doorstroming</b>	
3.1 Monitoring	Team Omgeving
3.2 De doorstroommonitor	Team Omgeving
3.3 Aanschrijving	Team Omgeving
3.4 Ambassadeurscampagne	Team Communicatie
<b>Actielijn 4 – Grip op de handhaving</b>	
4.1 Uitbreiden capaciteit	Team Veiligheid en Handhaving
4.2 Intensivering handhaving	Team Veiligheid en Handhaving
4.3 Bestuurlijke boete	Team Veiligheid en Handhaving
<b>Actielijn 5 – Grip op een eerlijke bijdrage</b>	
5.1 Toeristenbelasting grootschalige locaties	De regiefunctionaris (heffingsambtenaar binnen de gemeente)
5.2 Toeristenbelasting overige locaties	De regiefunctionaris (heffingsambtenaar binnen de gemeente)
5.3 Controles	Extern

## **Bijlage 3: Deelnemers periodiek overleg huisvesting internationale werknemers**

### **Werkgevers**

- Maître B.V.
- Noordhuys
- Goemaat B.V.
- V.O.F. Dogterom
- Vido Fleur B.V.
- Tuinderij Bevelander

### **Huisvester**

- Homeflex

### **Uitzendbureaus**

- DS People
- AB Zuid Holland

*En nu: aan de slag.*

