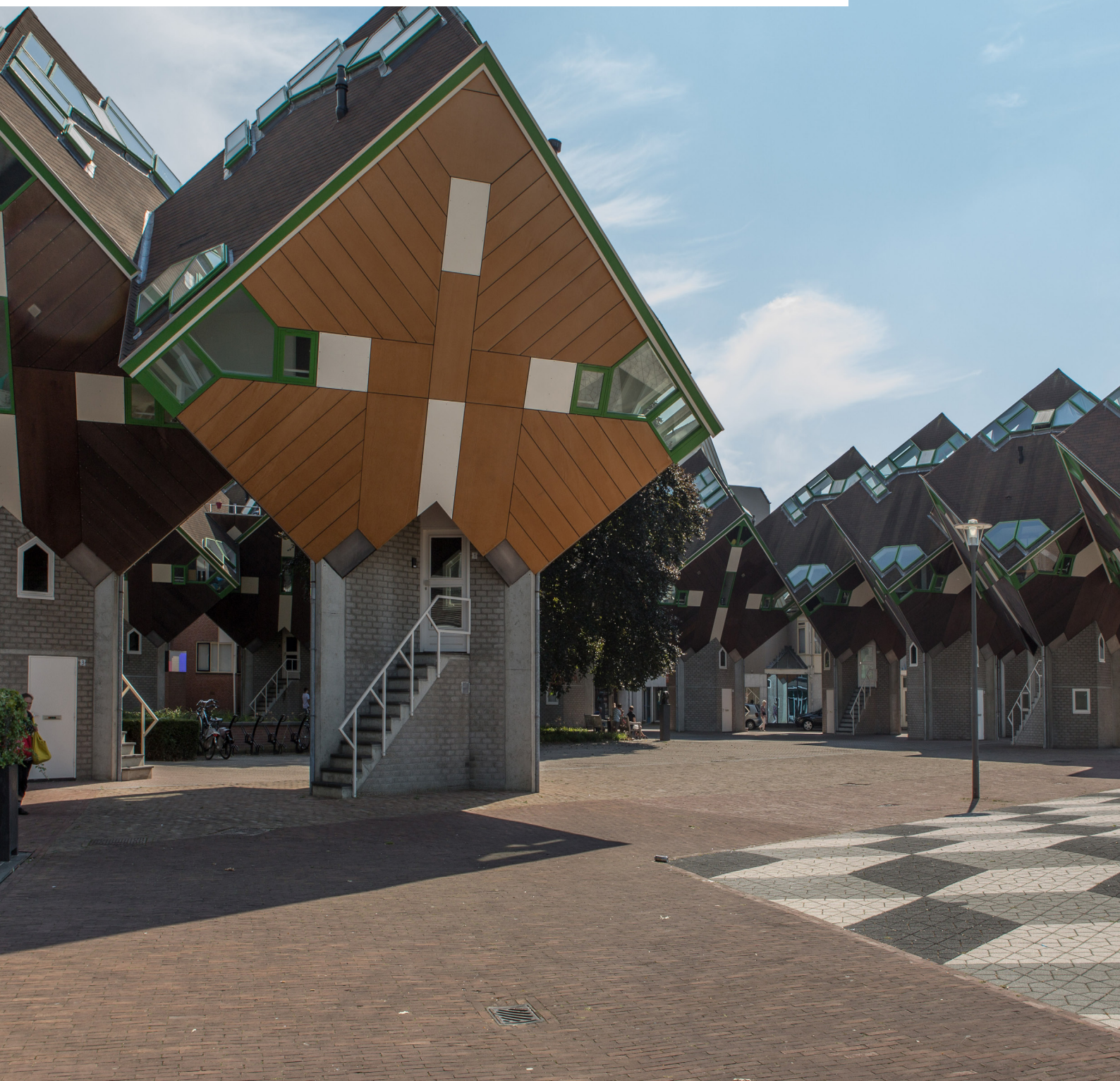


Beleidsnota Arbeidsmigratie 2025-2028

September 2025



Gemeente Helmond





Inhoudsopgave

Aanleiding	4
Arbeidsmigranten in de gemeente Helmond	6
Visie en ambitie	6
Doelgroep	6
Cijfers in Helmond en de regio	7
Regionale afstemming	10
Leeswijzer	11
A. Economie en arbeidsmarkt	12
B. Huisvesting	15
C. Vergunningsplicht, toezicht en handhaving	18
D. Maatschappelijke ondersteuning	20
Tot slot	24
Bronnenlijst	25

Aanleiding

De groei van het aantal arbeidsmigranten in Nederland is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen. Volgens de meest recente cijfers van het CBS waren er op 31 december 2023 649.940 personen geboren in een andere EU-lidstaat dan Nederland werkzaam in Nederland als werknemer (Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2024). Deze toename is vooral zichtbaar in sectoren zoals de zorg, de bouw en de logistiek, waar de vraag naar arbeidskrachten steeds groter wordt. Wanneer we kijken naar de cijfers (Decisio, 2025) in de arbeidsmarktregio Helmond de Peel zien we dat er in 2023 8.555 arbeidsmigranten werkten en 7.965 arbeidsmigranten in onze regio zich hebben gevestigd. Zij werkten vooral in de landbouw, transport, voedingsindustrie, metaal, groothandel en bij toeleverende bedrijven. Deze sectoren zijn nu sterk afhankelijk van internationale arbeidskrachten.

Daarnaast lijkt dat er in de toekomst een groeiende behoefte aan diverse internationale werknemers (arbeidsmigranten en kennismigranten) in onze gemeente en de gehele regio is. Dit heeft te maken met verschillende factoren die nu en in de toekomst van belang worden. Een belangrijke factor die meespeelt is de schaa sprong die de regio doormaakt. Als gevolg neemt de bedrijvigheid binnen de gemeente Helmond en de gehele regio toe, zowel de groei van bestaande bedrijven als nieuwe bedrijven die zich zullen vestigen. Deze nieuwe bedrijvigheid vraagt arbeidsmigranten om ‘het werk te kunnen doen.’

Een demografische ontwikkeling die we in Nederland op ons af zien komen is de vergrijzing. Als gevolg hiervan zal het arbeidspotentieel afnemen en zal de vraag naar arbeidsmigranten toenemen. Bovendien zorgt de vergrijzing er ook voor dat er een groeiende vraag is naar arbeidskracht in bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld de zorg. Naar verwachting zal er de komende jaren steeds meer beroep worden gedaan op arbeidsmigranten om te voldoen aan deze vraag.

Deze groei van arbeidskrachten heeft echter niet alleen positieve impact; het heeft ook geleid tot diverse uitdagingen en problemen, zoals een huisvestingsvraagstuk, uitbuiting van migranten en beperkte integratiemogelijkheden. Dit vraagt om een breed herzien beleid dat zowel de rechten van arbeidsmigranten beschermt als bijdraagt aan een duurzame en inclusieve arbeidsmarkt en sociale participatie. Om deze reden is het van belang om het gemeentelijke beleidskader arbeidsmigratie uit september 2020 te herijken.

Internationale medewerkers

Over het algemeen wordt bij voorkeur de term internationale medewerkers gebruikt in plaats van termen als arbeidsmigranten, kennismigranten en expats. De term internationale medewerkers is breder toepasbaar en voorkomt onnodige categorisering op basis van opleidingsniveau en verblijfstatus en is dus een neutralere en inclusievere formulering.

Hoewel de term internationale medewerkers de voorkeur heeft, zijn er verschillende redenen om beleidsmatig wel specifiek aandacht te besteden aan arbeidsmigranten. Deze groep internationale medewerkers komt vaak naar Nederland voor laag- of middelhooggeschoold werk, werkt onder tijdelijke of flexibele contracten, en heeft daardoor vaker te maken met kwetsbare posities op het gebied van huisvesting, arbeidsvoorwaarden, zorgtoegang en integratie. Om deze reden gaat deze beleidsnota dus specifiek over arbeidsmigranten.



Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten

In 2020 bracht het landelijk Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten het rapport 'Geen Tweederangsburger' (rapport Roemer) uit. Het rapport biedt belangrijke inzichten en aanbevelingen voor het beleid rondom arbeidsmigratie in Nederland. De commissie heeft gekeken naar de huidige situatie van arbeidsmigranten, de effecten op de samenleving en de arbeidsmarkt, en de verbetering van de positie van arbeidsmigranten" (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2021:4). Van belang te benoemen dat het rapport Roemer zich met name toespitst op de veelal laagbetaalde arbeidsmigranten uit de EU-11 (De EU-11 zijn alle EU-uitbreidingslanden, exclusief Cyprus en Malta. Het gaat om Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.), die korter dan vijf jaar in Nederland verblijven en ten hoogste van 130% van het wettelijk minimumloon verdienen. Deze groep is kwetsbaar en hebben te maken met misstanden.

Het actualiseren van de beleidsnota arbeidsmigratie biedt de mogelijkheid om de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten verder door te voeren en te vertalen naar de lokale situatie en deze kwetsbare doelgroep beter te beschermen tegen misstanden en ondersteunen waar nodig.

Advies 'Investeren in samenleven. Hoe arbeidsmigranten beter ingebed kunnen worden in de Nederlandse samenleving' van de Adviesraad Migratie

De Adviesraad Migratie stelt in een advies uit april 2025 dat arbeidsmigranten een belangrijke bijdrage leveren aan de Nederlandse economie, maar dat hun sociale integratie en participatie vaak achterblijven. We moeten als Nederland breder kijken en ook gaan nadenken over de sociale voetafdruk van onze economische groei. Het advies benadrukt dat goede huisvesting, toegang tot basisvoorzieningen, taalverwerving en sociale verbinding essentieel zijn om arbeidsmigranten duurzaam te laten integreren in de samenleving. Dit komt niet enkel de arbeidsmigrant ten goede, maar de samenleving als geheel (Adviesraad Migratie, 2025).

De belangrijkste aanbevelingen die voortkomen uit het advies van de Adviesraad Migratie zijn:

1. Investeer in kwalitatieve en betaalbare huisvesting die voldoet aan de SNF-normering, om leefomstandigheden te verbeteren.
2. Stimuleer en faciliteer taalverwerving en sociale participatie in de samenleving al vanaf de eerste dagen van verblijf in Nederland.
3. Versterk de samenwerking tussen gemeenten, werkgevers en maatschappelijke organisaties om de arbeidsmarktpositie van arbeidsmigranten (taal en ontwikkeling) te ondersteunen.
4. Zorg voor toegankelijke en passende voorzieningen die aansluiten bij de leefwereld van arbeidsmigranten en voor elkaar ontmoeten.
5. Ontwikkel beleid dat arbeidsmigranten niet alleen als economische kracht ziet, maar ook als actieve deelnemers aan de samenleving.

Arbeidsmigranten in de gemeente Helmond

Visie en ambitie

In Helmond willen we vanuit het oogpunt inclusiviteit dat alle inwoners kunnen meedoen, rondkomen en vooruitkomen. Als stad kunnen we immers pas echt ontwikkelen als iedereen kan meedoen en meegroeien in een veilige, leefbare en aantrekkelijke omgeving en de ruimte heeft om te leven.

We zien dat onze economie steeds afhankelijker is geworden van arbeidsmigranten, met name uit Oost-Europese landen. Zij zijn een belangrijke factor in het draaiende houden van de economie in de sectoren waar een enorm tekort is aan arbeidskrachten. In lijn met het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten zijn wij, als gemeente Helmond, van mening dat arbeidsmigranten **gelijkwaardig en volwaardig** moeten worden behandeld in onze samenleving.

Met deze integrale beleidsnota scheppen we de randvoorwaarden voor een inclusieve samenleving, waarin arbeidsmigranten de kans krijgen om zich te ontwikkelen, volwaardig deel te nemen en bij te dragen aan het Helmondse en de regio. Dit is niet alleen de verantwoordelijkheid van de gemeente zelf, maar een gedeelde verantwoordelijkheid van de werkgevers, uitzenders, huisvesters, samenwerkingspartners en de arbeidsmigrant zelf. Als gemeente nemen we een **faciliterende en activerende rol** in.

Op dit moment knelt het vaak bij de huisvesting: zowel in aantal (kwantitatief) als kwaliteit (kwalitatief). Zoals beschreven staat in het Ambitieakkoord 2022-2026, is dit primair een verantwoordelijkheid van werkgevers. Hier spreken we werkgevers op aan én ondersteunen we hen waar mogelijk. Een voorbeeld van deze ondersteuning is de gebiedsontwikkeling Varenschut, waar een stuk grond beschikbaar is gesteld door de gemeente voor de ontwikkeling van een Flexotel voor arbeidsmigranten. Hierbij is het van belang dat er geen afhankelijkheid bestaat tussen de werkgever/bemiddelaar en de huisvester. Op deze wijze willen we voorkomen dat de arbeidsmigrant te afhankelijk wordt van de werkgever, dit in lijn met de Wet goed verhuurderschap. Als gemeente nemen we onze verantwoordelijkheid om misstanden en uitbuiting van arbeidsmigranten tegen te gaan. Op dit onderdeel nemen we dus ook een **handhavende rol**. Daarnaast hebben we ook oog voor de maatschappelijke ondersteuning van deze doelgroep.

Doelgroep

Het is belangrijk om duidelijk te maken wat we onder een arbeidsmigrant verstaan. Hieronder komen we tot een definitie die ook gehanteerd wordt in de Wet goed verhuurderschap.

Onder een **arbeidsmigrant** wordt verstaan: Een onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie die zijn hoofdverblijf niet in Nederland heeft en in Nederland verblijft om tijdelijke werkzaamheden te verrichten. Onder arbeidsmigrant verstaan wij ook personen van buiten de EU die wel gerechtigd zijn om hier te werken door middel van bijvoorbeeld een tijdelijke werkvergunning en daarom hier niet hun hoofdverblijf hebben.



Deze beleidsnota is met name toegespitst op arbeidsmigranten uit de EU-11, gezien dit een kwetsbare groep is en de kans op misstanden het hoogst is. Deze beleidsnota vormt het fundament om specifieke problemen zoals slechte huisvesting, taalachterstand en arbeidsuitbuiting gericht aan te pakken.

Verblijfsduur

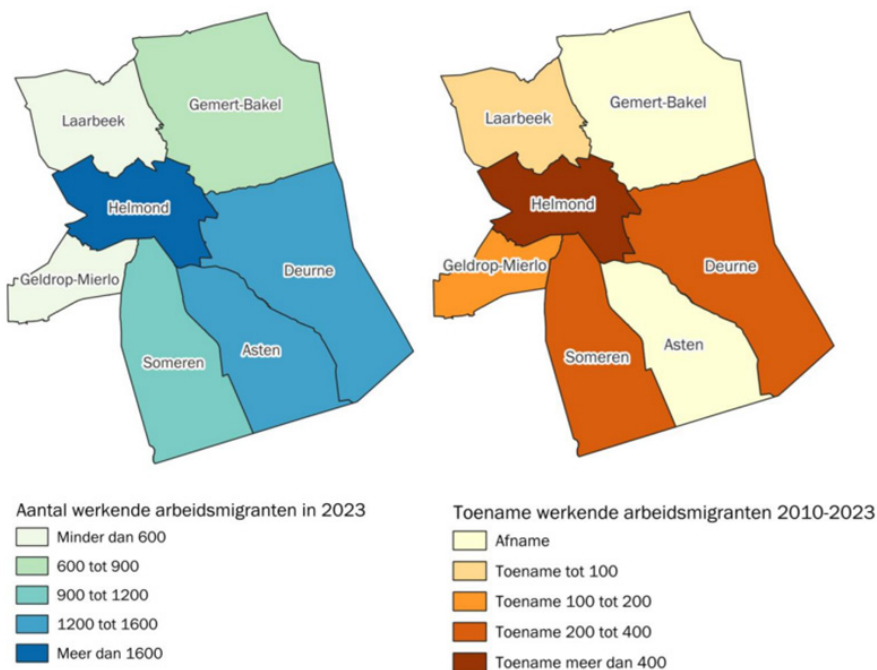
Traditioneel werd er binnen de doelgroep een onderscheid gemaakt tussen kort verblijf (short-stay, <1 jaar), gemiddeld verblijf (mid-stay, >1 jaar) en langdurig verblijf (long-stay, permanent vestigen).

Vanaf nu stellen wij voor om te spreken van tijdelijk verblijf of permanente vestiging. Arbeidsmigranten die zich permanent vestigen, doen een beroep op de reguliere woningmarkt, terwijl tijdelijke verblijvers vaak gebruik maken van diverse woonvormen zoals kamerbewoning, vakantieparken, hotels en logiesbedrijven.

Cijfers in Helmond en de regio

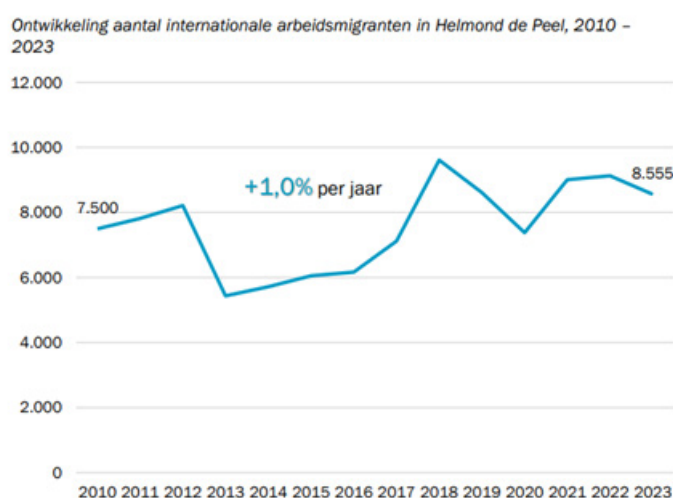
In 2023 werkten er 8.555 arbeidsmigranten in de regio Helmond de Peel. De gemeente Helmond speelde daarbij een belangrijke rol, waar 3.020 arbeidsmigranten werken (Decisio, 2025). Sinds 2010 is het aantal werkende arbeidsmigranten in Helmond met gemiddeld 2,5 procent per jaar toegenomen. Dat is duidelijk meer dan in de rest van de regio, waar de groei gemiddeld 1,0 procent per jaar was. Helmond is daarmee de gemeente met de sterkste groei binnen de regio.

Aantal werkzame arbeidsmigranten per gemeente in 2023 (links) en gemiddelde jaarlijkse groei tussen 2010 en 2023 (rechts).



Decisio (2025) 1

Hoewel het aantal arbeidsmigranten in de regio als geheel de laatste jaren wat is gestabiliseerd, blijft Helmond dus groeien. In 2020 zorgde corona voor een duidelijke terugval, gevolgd door herstel in 2021 en een stabiel beeld in 2022. In 2023 was er opnieuw een kleine daling. De piek uit 2018, toen er 9.610 arbeidsmigranten in de regio waren, is sindsdien niet meer gehaald.



Decisio (2025) 2

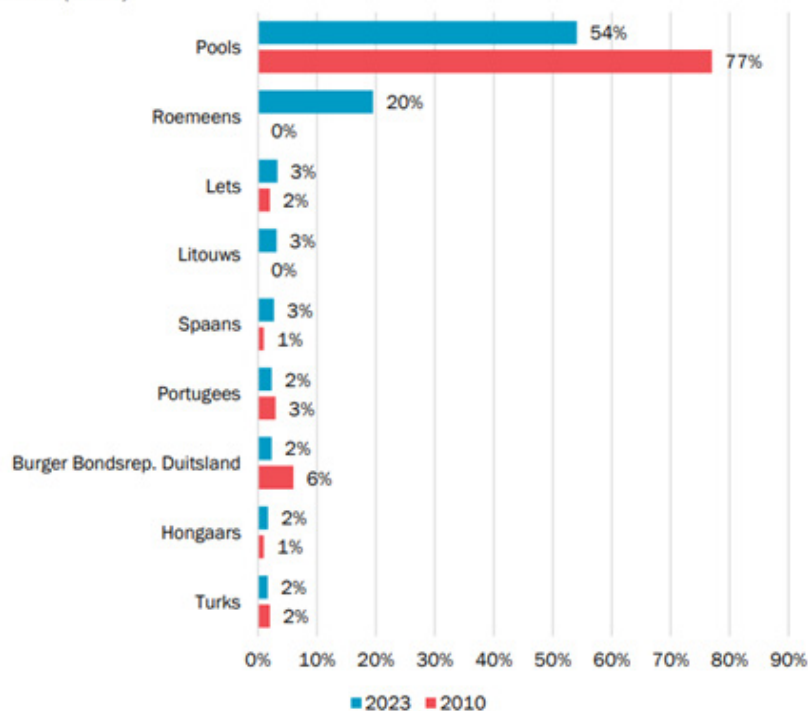
Als we kijken naar de groei in de provincie Noord-Brabant (5,1% per jaar) en in Nederland (5,5% per jaar), dan groeit de regio Helmond de Peel dus minder hard (Decisio, 2025). Toch is het opvallend dat Helmond als gemeente wel bovengemiddeld groeit. Dat laat zien dat Helmond een belangrijke plek is voor arbeidsmigranten in de regio, een mogelijk gevolg van de sterk groeiende bedrijven in de Brainport regio.

Samenstelling van de doelgroep

In Helmond de Peel zijn arbeidsmigranten vaker man dan vrouw. In 2023 bestond 57 procent van de arbeidsmigranten uit mannen en 43 procent uit vrouwen. Het aandeel vrouwelijke arbeidsmigranten is de afgelopen jaren gestegen: in 2010 was nog maar 38 procent vrouw. Deze verhouding is vergelijkbaar met die in de provincie Noord-Brabant (Decisio, 2025).

Wat betreft herkomstlanden is Polen het meest vertegenwoordigd, met 54 procent van de arbeidsmigranten. Dat is wel flink minder dan in 2010, toen het aandeel nog 77 procent was. Ook het aantal Duitse arbeidsmigranten is afgenomen. Roemenië laat juist een sterke toename zien: van 0 procent in 2010 naar 20 procent in 2023 (Decisio, 2025).

Man-vrouwverhouding (links) en top-10 herkomstlanden arbeidsmigranten in Helmond de Peel (onder)

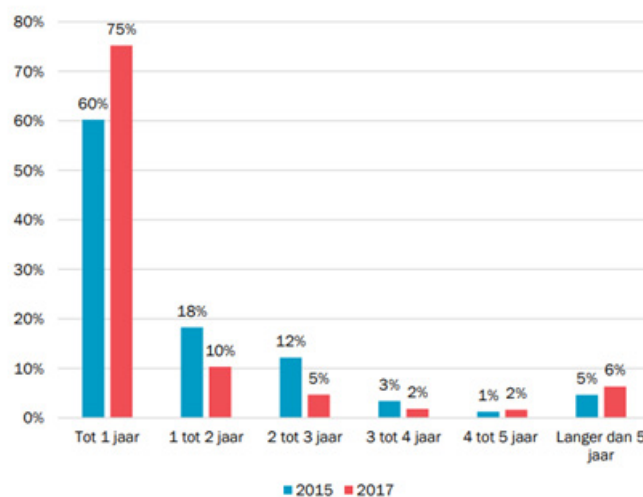


Decisio (2025) 3

Verblijfsduur

Veel arbeidsmigranten werken maar kort in de regio Helmond de Peel. Van de mensen die in 2015 begonnen, stopte 60 procent binnen een jaar. Bij de groep van 2017 was dat zelfs 75 procent. Ongeveer een derde van de 2015-groep werkte 1 tot 4 jaar in de regio. Voor de 2017-groep was dat 17 procent. Slechts een klein deel bleef langer dan 5 jaar: 5 procent van de 2015-groep en 6 procent van de 2017-groep (Decisio, 2025).

Verblijfsduur arbeidsmigranten naar werkgemeente per aankomstjaar in Helmond de Peel



Decisio (2025) 4

Het is van belang te benoemen dat bovenstaande cijfers gebaseerd zijn op beschikbare en bekende data over deze doelgroep. Gezien het feit dat er een lage registratiegraad is in het BRP bij deze doelgroep, kan er aangenomen worden dat de daadwerkelijke cijfers hoger liggen.

Regionale afstemming

De uitdagingen en misstanden rondom arbeidsmigratie beperken zich niet enkel tot de gemeentegrenzen. Om deze reden is het van belang om samen te werken met de omliggende gemeenten.

Samen met de andere Peelgemeenten wordt hier invulling aangegeven middels het Afsprakenkader Arbeidsmigratie regio de Peel 2025. Het afsprakenkader is geen regionaal beleidsplan, maar legt vast op welke thema's en onderwerpen Helmond en de vijf Peelgemeenten (De vijf Peelgemeenten zijn Asten, Someren, Deurne, Gemert-Bakel en Laarbeek) willen samenwerken om de woon- en leefsituatie voor arbeidsmigranten in de Peelgemeenten te verbeteren. Met het Afsprakenkader committeren we ons als gemeente om te doen wat in onze macht ligt en waar mogelijk samen op te trekken om tot goede huisvesting te komen. Het bevat elf punten, verdeeld over zeven thema's, die de gezamenlijke prioriteiten voor de komende jaren aangeven. De nadruk ligt op het waarborgen van goede huisvesting voor arbeidsmigranten. Dit biedt een stevige basis voor het verbeteren van andere aspecten, zoals welzijn, toegang tot sociaal-maatschappelijke voorzieningen en het creëren van een fijne werkomgeving. Om de afspraken te concretiseren en de uitvoerbaarheid te vergroten gaat het Afsprakenkader gepaard met een Uitvoeringsprogramma.

Deze beleidsnota Arbeidsmigratie gaat uit van dezelfde uitgangspunten zoals beschreven in het Afsprakenkader de Peel, maar met eigen lokale invulling en accenten.

Ook op Stedelijk Gebied Eindhoven (SGE) niveau worden er afspraken gemaakt over de opgaven Arbeidsmigranten. In 2020 is hiervoor het Afsprakenkader Huisvesting Arbeidsmigranten SGE vastgesteld. De uitdaging rondom arbeidsmigratie reikt echter verder dan alleen de huisvesting. Binnen het thema Economie wordt daarom ook gekeken naar ruimtelijk-economische keuzes. Om meer grip te krijgen op deze brede opgave is in 2024 een adviesbureau ingeschakeld. Op basis van het advies worden vervolgstappen en afspraken op het gebied van wonen, economie en sociaal domein vastgesteld.

Als gemeente Helmond zijn wij onderdeel van beide regio's. Helmond is daarnaast de centrumgemeente van de arbeidsmarktregio Helmond – De Peel (inclusief gemeente Geldrop-Mierlo). Vanuit dit perspectief hebben wij een verantwoordelijkheid om ons tot beide regio's te verhouden. Om deze reden is het van belang dat we de kaders en eventuele opgaven goed naast elkaar leggen. Op deze wijze zorgen we ervoor dat in beide regio's de neuzen dezelfde kant op staan, maar ook dat er geen dubbele huisvestingsopgave ontstaat.



Leeswijzer

Gezien de complexiteit van arbeidsmigratie is deze beleidsnota verdeeld over verschillende belangrijke thema's:

- A. Economie & arbeidsmarkt**
- B. Huisvesting**
- C. Vergunningsplicht, Toezicht & handhaving**
- D. Maatschappelijke Ondersteuning.**

We gaan op al deze thema's inzetten. Alleen zo zorgen we ervoor dat arbeidsmigranten in onze gemeente kunnen meedoen, rondkomen en vooruitkomen: ze krijgen de kans om zich te vestigen, te werken en zich verder te ontwikkelen in een veilige en ondersteunende omgeving.

De beleidsnota biedt geen kant-en-klare oplossing per thema, maar stelt vast voor welke doelen wij ons zullen inzetten. Op deze wijze is flexibel in te spelen op de veranderende behoeften en landelijke ontwikkelingen en kunnen we blijven ontwikkelen en verbeteren.

A. Economie en arbeidsmarkt

De recente toename van arbeidsmigranten laat zien dat deze groep steeds belangrijker wordt voor de regio. Het toont ook aan dat arbeidsmigranten nodig zijn om het tekort aan arbeidskrachten op te vullen. Als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt, zijn er simpelweg te weinig mensen om in sommige sectoren te werken, waardoor we arbeidsmigranten uit andere landen nodig hebben om de vraag naar werk te vervullen. Het is belangrijk dat zij niet alleen als tijdelijke arbeidskrachten worden gezien, maar ook als waardevolle deelnemers die bijdragen aan de groei en welvaart van de regio.

Goede huisvesting, sociale en maatschappelijke voorzieningen, en adequate begeleiding, ondersteuning en doorontwikkeling versterken de positie op een arbeidsmarkt waardoor arbeidsmigranten steeds betere perspectieven krijgen. Dit versterkt niet alleen de economische positie van de arbeidsmigranten zelf, maar ook van de lokale economie en samenleving.

Bewustzijn van de effecten van bedrijvigheid

In beginsel zijn werkgevers en opdrachtgevers verantwoordelijk voor het welzijn van hun werknemers. Tot de zorg van de werkgever hoort ook een medeverantwoordelijkheid tot goede huisvesting, stimulering van scholing, taalonderwijs etc. Waarbij zoals eerder aangegeven, ook de werknemer zelf een eigen verantwoordelijkheid behoudt.

We gaan bij nieuwe (grootschalige) bedrijfsvestigingen, die verwachten gebruik te gaan maken van arbeidsmigranten, op voorhand in gesprek op de wijze waarop deze werknemers gehuisvest worden. Hiervoor gebruiken we onder andere een effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid (hierna: bedrijveneffectrapportage). Door op de voorhand afspraken te maken over hoe arbeidsmigranten gehuisvest en ondersteund worden, voorkomen we sociale en economische problemen op langere termijn.

Publiek-private samenwerking en Work In NL

Een goede ondersteuning van arbeidsmigranten vraagt om een sterke samenwerking tussen overheid, werkgevers, uitzendbureaus, huisvesters en maatschappelijke organisaties. Door als publieke en private partijen samen op te trekken, kunnen knelpunten beter worden aangepakt. Dit is niet alleen belangrijk voor de kwaliteit van leven van de arbeidsmigrant zelf, maar draagt ook bij aan duurzame inzetbaarheid, arbeidsmarktstabiliteit, leefbaarheid en welvaart in de regio.

In de regio Helmond de Peel zijn er al belangrijke stappen gezet. Dit is terug te zien in het Regionale arbeidsmarktplan 2023-2027, wat vastgesteld is door de arbeidsmarktregio Helmond-de Peel (Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel is een samenwerkingsverband bestaande uit UWV, Senzer, ROC Ter Aa, SBB, FNV, CNV, VNO-NCW en de gemeenten Asten, Deurne, Geldrop-Mierlo, Gemert-Bakel, Helmond, Laarbeek en Someren.). Dit plan is vastgesteld door alle bestuurders van de kerngroep van de samenwerkende partners van de arbeidsmarktregio. Binnen dit plan zijn de zes ambities vastgelegd op basis waarvan de arbeidsmarktregio werkt. Een van de ambities die van belang is voor deze doelgroep is leven lang ontwikkelen, waarbij iedereen die woon en/of werkt in de arbeidsmarktregio Helmond – de Peel zich gedurende zijn of haar loopbaan continu kan blijven ontwikkelen. Gezien arbeidsmigranten zich vaak in kwetsbare posities op de arbeidsmarkt, met beperkte toegang tot scholing en ontwikkeling, mede door taalbarrières en tijdelijke contracten, is het juist voor hen van belang om leven lang te ontwikkelen. Om ook zo hun duurzame inzetbaarheid te vergroten. Op deze wijze is het mogelijk om aanwezig internationaal talent beter en duurzamer te benutten.



Belangrijke initiatieven die hier uit voortkomen is het Werkcentrum Helmond – De Peel , waar werkgevers, gemeenten, UWV en andere partners samenwerken aan een sterke en inclusieve arbeidsmarkt. Daarnaast is in de regio een Work in NL-punt (hierna: WIN-punt) actief. Het WIN punt zoekt de samenwerking met het bedrijfsleven en de maatschappelijke partners om de doelgroep zo optimaal mogelijk te ondersteunen.

Wonen en werk in beginsel gescheiden

Wonen en werk zijn in beginsel gescheiden, zoals ook is benoemd in de Wet goed verhuurderschap. Op deze manier ontstaat er geen afhankelijkheid van de werkgever. Zo verminderen we niet enkel het risico op machteloosheid, misbruik, oneerlijke arbeidsomstandigheden en dakloosheid, maar stimuleren we ook de zelfstandigheid van de arbeidsmigrant.

Daarnaast zal huisvesting in beginsel niet plaatsvinden op de bedrijfslocatie van de werkgever. In plaats daarvan worden bij voorkeur afspraken over (grootschalige-) woonvoorzieningen gemaakt met intermediairs (uitzendbureaus aangesloten bij de Algemene Bond Uitzendondernemingen) of specifieke huisvestingsorganisaties. Deze woonvoorzieningen dienen minimaal te voldoen aan de SNF-normering (zie ook Huisvesting). Daarmee kunnen werknemers van meerdere werkgevers in een dergelijke voorziening worden gehuisvest en kan er beter toezien worden op kwalitatieve huisvesting.

Verbeteren van de registratie van arbeidsmigranten

Een goede registratie van arbeidsmigranten is al lange tijd een probleem. Arbeidsmigranten worden ingeschreven als niet-ingezetenen in de Basisregistratie Personen (BRP) in het Register Niet-Ingezetenen (RNI). Het is voor gemeenten onbekend op welk adres de arbeidsmigrant in Nederland verblijft. Een goede registratie is een belangrijke voorwaarde om zaken als uitbuiting, fraude en andere misstanden in te kunnen dammen. Een goede registratie is dus ook ontzettend van belang voor de arbeidsmigrant zelf, om zo ook bepaalde rechten verder op te bouwen. Het bewustzijn van het belang is op dit moment nog onvoldoende onder de doelgroep. Daarnaast geeft dit ook gemeenten individueel en in regionaal verband de mogelijkheid om gericht beleid te maken en te handhaven, omdat gemeenten dan weten hoeveel en waar arbeidsmigranten binnen de gemeente verblijven

Samenwerking voor registratie met de werkgever

Het is belangrijk dat gemeenten, werkgevers en andere betrokkenen (zoals uitzendbureaus) samenwerken om arbeidsmigranten goed te registreren, bij voorkeur in de BRP. Dit maakt niet alleen het proces van toezicht en handhaving effectiever, maar helpt ook om inzicht te krijgen in het aantal arbeidsmigranten per sector en per locatie. Om deze reden zetten wij ons als gemeente Helmond in om het belang hiervan te blijven agenderen op landelijke tafels, om zo ook passende wetgeving te krijgen (zoals bijvoorbeeld de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten).

Daarnaast willen we in gesprek gaan met werkgevers om te kijken hoe we de samenwerking op het gebied van registratie kunnen opstarten en verbeteren. Een gezamenlijke aanpak bij de registratie zorgt voor meer zicht op deze doelgroep en het bieden van de juiste ondersteuning.

Wat gaan we doen?

1. Publiek-private samenwerking bevorderen

- Binnen de kerngroep van de arbeidsmarktregio Helmond – De Peel is er structureel aandacht voor de doelgroep arbeidsmigranten, waarbij thema's als taalontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen, BRP-registratie, arbeidsomstandigheden en de rol van werkgevers en intermediairs regelmatig worden besproken. Met deze partners aan tafel is het mogelijk om de publiek-private samenwerking te versterken en verder te ontwikkelen, met gerichte aandacht voor ondersteuning van arbeidsmigranten.
- Vergroten van het bewustzijn van het belang van een juiste BRP-registratie, voor zowel de werkgever, werknemer als de gemeente.
- We kijken naar mogelijkheden om de samenwerking op het gebied van registratie te bevorderen. Bijvoorbeeld door het verkennen van de mogelijkheden om bij bedrijven zelf een registratiemoment te organiseren.
- In Q4 2025 en Q1 2026 wordt een monitor ontwikkeld, waarin gekeken wordt of de registratiegraad binnen de BRP toeneemt.

2. Onderzoeken op welke wijze we de bedrijveneffectrapportage implementeren

- In 2026 wordt binnen de gemeente(n) van regio Helmond–De Peel onderzocht hoe de bedrijveneffectrapportage (zoals opgesteld door de VNG) werkbaar kan worden geïmplementeerd. Hiermee wordt ook uitvoering gegeven aan het regionale Afsprakenkader Helmond- De Peel 2025-2028. De exacte uitwerking van op welke wijze we de bedrijveneffectrapportage willen gebruiken en hanteren zal volgen. Het is namelijk van belang dat we zorgen voor een werkbare en zorgvuldige rapportage, waarbij we zowel oog hebben voor bedrijvigheid en de sociale effecten hiervan.

B. Huisvesting

Het realiseren van huisvesting aan de marktpartijen is. Dit neemt niet weg dat de gemeente Helmond een verantwoordelijkheid draagt dat er voor deze doelgroep voldoende en kwalitatief goede huisvesting is. (De verantwoordelijkheid ligt doorgaans bij het bestuursorgaan cq. het college van Burgemeester en Wethouders.) Arbeidsmigranten hebben recht op goede en betaalbare huisvesting, waarbij het uitgangspunt is dat maximaal twee arbeidsmigranten een slaapkamer delen. Waar mogelijk moet iedere arbeidsmigrant uiteindelijk een eigen slaapkamer krijgen, tenzij er sprake is van een affectieve relatie tussen de bewoners. De huisvesting moet daarnaast altijd voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, in overeenstemming met de eisen voor gezondheid, veiligheid en hygiëne.

Bij de huisvesting van arbeidsmigranten wordt er onderscheid gemaakt in de woonvorm, afhankelijk van de duur van hun verblijf:

- **(Grootschalige) woonvoorzieningen voor tijdelijk verblijf (short en mid stay):** Dit zijn woonvoorzieningen die specifiek bedoeld zijn voor arbeidsmigranten die tijdelijk verblijven, voor een periode van 1 tot maximaal 2 jaar. Dit kan zowel aaneengesloten als in verschillende perioden zijn.
- **Reguliere huisvesting (long stay):** Dit betreft het gebruik van de bestaande woningvoorraad, zoals appartementen en eengezinswoningen, voor arbeidsmigranten die langer dan 2 jaar in Nederland verblijven en daarmee een beroep doen op de reguliere woningmarkt.

Het huisvestingsvraagstuk in deze nota arbeidsmigratie richt zich specifiek op de vraag naar woonvoorzieningen, die buiten de reguliere woningvoorraad vallen. Het huisvestingsbeleid van de gemeente Helmond voor wat betreft de reguliere woningvoorraad is vastgelegd in de Woonvisie 2040.

(Grootschalige) tijdelijke woonvoorzieningen

In het wetsvoorstel versterking regie volkshuisvesting staat “dat van gemeenten wordt verwacht dat zij in het gemeentelijke volkshuisvestingsprogramma beschrijven op welke wijze het beleid ter verwezenlijking van de woningbouwopgave en de ontwikkeling van de bestaande voorraad voorziet in de woonbehoefte van de bij ministeriële regeling aangewezen ouderen en aandachtsgroepen.” Een van deze aandachtsgroepen is arbeidsmigranten.

Voor arbeidsmigranten moeten er voldoende ‘grootschalige’ woonvoorzieningen beschikbaar zijn. Volgens de Woonvisie 2040 wordt er uitgegaan van een minimum van 500 wooneenheden voor tijdelijk verblijf in de gemeente Helmond. Binnen de wet versterking regie volkshuisvesting zal er een vervolg en verdieping worden gegeven aan deze woonvisie, waarbij er in het volkshuisvestingsprogramma, de behoeften van specifieke aandachtsgroepen zoals studenten, ouderen, uitstromers uit instellingen en arbeidsmigranten, worden vastgelegd. Binnen dit volkshuisvestingsprogramma zal er gekeken worden naar de huisvestingsopgave.

Momenteel zijn er met de realisatie van de locaties Zuidende en Baroniehof al tussen de 200 en 220 tijdelijke wooneenheden gerealiseerd, waardoor er nog tussen de 280 en 300 eenheden moeten worden gerealiseerd.

Uitgangspunten bij woonvoorziening voor tijdelijk verblijf:

- Voor kleinere woonvoorzieningen (<50 eenheden), wordt bij voorkeur een beheerder aangesteld. Met de betrokken partijen wordt dan een beheersovereenkomst afgesloten, waarin in ieder geval 24-uurs toezicht en het bijhouden van een nachregister worden geregeld. Daarnaast worden deze bewoners minimaal geregistreerd in de Registratie Niet-Ingezetene (RNI). Voor grootschalige woonvoorzieningen (>50 eenheden) is het verplicht om een beheerder aan te stellen, een beheersovereenkomst te sluiten en worden deze bewoners minimaal geregistreerd in de RNI.
- Per woonvoorziening is voldoende parkeergelegenheid aanwezig (conform beleidsregels Parkeernormen Helmond 2024).
- De woonvoorzieningen worden bij voorkeur gesitueerd nabij woonwijken, of nabij bedrijfslocaties indien er tegen vestiging van deze woonvoorziening geen milieutechnische bezwaren bestaan.
- De (onzelfstandige-) woonvoorziening is zodanig in de omgeving ingepast dat de omgeving geen onevenredige hinder ondervindt van de bebouwing, hiertoe wordt een omgevingsanalyse opgesteld.
- Per wijk is maximaal sprake van één grootschalige woonvoorziening. Grootschalige woonvoorzieningen worden op een redelijke afstand van elkaar gesitueerd (minimaal 1,5 kilometer).
- Huisvesting voor arbeidsmigranten op een agrarisch erf of bedrijf is niet toegestaan, behoudens hetgeen bepaald in het bestemmingsplan buitengebied.

Kamerbewoning

Een ander gedeelte van de huisvestingsvraag van arbeidsmigranten wordt ingevuld in de vorm van kamerbewoning. Het gaat hier veelal om bewoning door meerdere huishoudens in één woning, waarin een aantal gevallen sprake is van overbewoning. Dit is in strijd met het bestemmingsplan, maar resulteert ook in ongewenste woonsituaties. Het realiseren van voldoende grootschalige woonvormen voor arbeidsmigranten moet een bijdrage leveren in de oplossing van dit probleem.

Ook de beleidsregels kamerverhuur, vastgesteld in januari 2025, dragen bij aan het voorkomen van overbewoning. Door deze herijking zijn er duidelijke regels voor de bewoningsmogelijkheden, waarbij ook oog is voor de leefbaarheid en toezicht. De beleidsregels raken de volgende aspecten:

- **Spreiding van Kamerverhuur:**
De afstand tussen kamerverhuurpanden heeft een spreidingscirkel van 50 meter.
- **Vergunningenstelsel:**
Kamerverhuur mag alleen plaatsvinden als een vergunning is verleend. Er wordt een maximaantal van vier huishoudens per woning gesteld om overbewoning te voorkomen. In geval van een niet-vrijstaand pand is dat 4 en in geval van een vrijstaand pand 5 personen.
- **Ruimtelijke Aanvaardbaarheid:**
Kamerverhuur is alleen toegestaan als dit ruimtelijk aanvaardbaar is, wat betekent dat het geen negatieve invloed heeft op de woonomgeving.



- **Voldoen aan Woningkwaliteitseisen:**

De woningen moeten voldoen aan de eisen voor veiligheid, gezondheid, en leefbaarheid.

Kamerbewoners beschikken elk over 25m2 gebruiksoppervlakte, incl. gemeenschappelijke ruimtes. Daarnaast beschikt een kamerbewoner over een eigen kamer van ten minste 7.5 m2 excl. gemeenschappelijke ruimte.

De kamer betreft geen zelfstandige woonruimte.

Wet goed verhuurderschap

Sinds 1 juli 2023 is de Wet goed verhuurderschap van kracht. Deze rijkswet is gericht op het voorkomen van huurmisstanden. De wet bepaalt onder andere dat de huurovereenkomst losstaat van de arbeidsovereenkomst en dat verhuurders de informatie over de rechten en plichten van de huurder moeten verstrekken in een taal die de huurder begrijpt. Gemeente Helmond heeft een meldpunt ingericht, hier kunnen inwoners op een laagdrempelige manier een melding doen.

Er komen op dit moment nog weinig meldingen binnen bij dit meldpunt, mogelijk omdat het meldpunt nog onvoldoende bekend is bij de doelgroep. De komende periode zetten wij ons in om dit meldpunt beter onder de aandacht te brengen en de naamsbekendheid te vergroten. Dit kan gedaan worden via de bestaande kanalen, zoals bijvoorbeeld het WIN-punt.

Wat gaan we doen?

1. Onderzoek aanvullende behoefte woonvoorzieningen voor tijdelijk verblijf

- Op basis van het onderzoek van Decisio en een regionaal onderzoek binnen de regio Helmond-de Peel naar de huisvestingsvraag door onderzoeksbureau Companen en de cijfers uit SGE de behoefte naar woonvoorzieningen bepalen.
- Het uitwerken van deze huisvestingsopgave in het volkshuisvestingsprogramma. Deze wordt opgesteld zodra de wet Versterking regie volkshuisvesting van kracht is.

2. Onder de aandacht brengen van meldpunt Wet goed verhuurderschap onder arbeidsmigranten.

- In Q1 2026 starten we met het onder de aandacht brengen van het meldpunt middels meerdere communicatiekanalen, zoals bijvoorbeeld flyers en via het WIN-punt.
- Vanaf Q1 2026 continu monitoren of er meer meldingen gedaan wordt door deze doelgroep bij het meldpunt.

C. Vergunningsplicht, toezicht en handhaving

Vergunningen, toezicht en handhaving zijn van belang voor het waarborgen van de kwaliteit van huisvesting en werkomstandigheden van arbeidsmigranten. Deze doelgroep is kwetsbaar voor uitbuiting en misstanden als gevolg van een bepaalde mate van afhankelijkheid van de werkgever, onvoldoende kennis van rechten, taalbarrières en andere knelpunten.

Het blijft dan ook noodzakelijk om via het vergunningensysteem het aantal huishoudens per woning te reguleren en toezicht te houden op de naleving van deze regels. Daarnaast is het belangrijk om ook de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten goed te monitoren, om zo misstanden en uitbuiting te voorkomen.

Stichting Normering Flexwonen

De **SNF-normering** (Stichting Normering Flexwonen) is een normering die eisen stelt aan de kwaliteit van huisvesting voor arbeidsmigranten. Het doel van de SNF-normering is om te zorgen voor veilige, gezonde en verantwoorde woonomstandigheden voor arbeidsmigranten in Nederland. Verhuurders die voldoen aan de SNF-normen bieden huisvesting die aan specifieke eisen voldoet, zoals voldoende ruimte, hygiëne, brandveiligheid en goede faciliteiten. Door deze normering te hanteren, worden misstanden, zoals overbewoning of slechte leefomstandigheden, voorkomen.

Wij nemen als gemeente Helmond, in lijn met het Regionale Afsprakenkader Arbeidsmigranten regio de Peel, de SNF-normering als uitgangspunt voor de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten. De SNF-normering wordt toegepast bij zowel grootschalige woonvoorzieningen als voor woonvoorzieningen binnen de reguliere woningmarkt.

Toezicht en handhaving

Het is van belang om het aantal huishoudens per woning via het vergunningstelsel te blijven reguleren en de naleving hiervan nauwkeurig te controleren. Als gemeente houden we toezicht op huisvestingslocaties. In het geval van ondermijning, zoals malafide verhuur of uitbuiting, vinden gezamenlijke controles plaats, bijvoorbeeld via PIT-acties binnen de Peelland-Driehoek.

We onderzoeken hoe we de samenwerking op het gebied van toezicht en handhaving kunnen verbeteren, door bijvoorbeeld het delen van informatie. Ook kijken we naar structurele samenwerking met andere overheidsinstanties, zoals bijvoorbeeld de Nederlandse Arbeidsinspecties.

Mensenhandel

Mensenhandel is het misbruik maken van mensen door middel van dwang, manipulatie of geweld, met als doel hen uit te buiten. Dit kan op verschillende manieren gebeuren, zoals het werven, vervoeren, overbrengen, opnemen of huisvesten van slachtoffers. De uitbuiting kan diverse vormen aannemen, zoals seksuele uitbuiting, criminele uitbuiting en arbeidsuitbuiting.



Arbeidsmigranten lopen vaak een verhoogd risico lopen om slachtoffer te worden van uitbuiting en mensenhandel. Door hun kwetsbare positie kunnen zij makkelijk gemanipuleerd of gedwongen worden tot onmenselijke werkomstandigheden (Van der Leun, 2017). Als gemeente Helmond hebben we oog voor de problematiek en sluiten wij aan bij regionale ontwikkelingen en overleggen. Daarnaast is ondermijning, en mensenhandel als subonderdeel daarvan, een van de drie accenten van het Masterplan Integrale Veiligheid 2023-2026 van Helmond.

Wat gaan we doen?

1. De SNF-normering wordt integraal opgenomen in zowel planologische procedures voor grootschalige woonvoorzieningen als in contracten met betrokken partijen worden opgenomen, zowel voor locaties binnen als buiten de bebouwde kom.
2. We kijken continu naar de mogelijkheden voor het verbeteren van de samenwerking op het gebied van toezicht en handhaving, inclusief het delen van informatie tussen verschillende betrokken partijen.
3. Wij sluiten aan bij regionale ontwikkelingen en overleggen die gericht zijn op het aanpakken van ondermijning en mensenhandel. Hierbij evalueren en kijken we continu naar de rol van Helmond en hoe we hier ons accent aan kunnen geven.

D. Maatschappelijke ondersteuning

Arbeidsmigranten zijn, in tegenstelling tot andere migranten en asielzoekers, meestal niet inburgeringsplichtig, omdat hun verblijf in het land meestal tijdelijk is. Daarnaast kunnen personen uit een EU-lidstaat zich sinds 2004 vrij vestigen in Nederland. Echter is het wel van belang dat arbeidsmigranten de taal leren en participeren in de samenleving. Door arbeidsmigranten de maatschappelijke ondersteuning te bieden, kunnen we ervoor zorgen dat ze de juiste informatie en hulp krijgen. En hen een beter perspectief geven. Op deze wijze kunnen we de kwetsbaarheid van deze groep verminderen en de weerbaarheid vergroten. Dit draagt bij aan hun welzijn en zorgt ervoor dat ze als volwaardige leden kunnen deelnemen aan de (Helmondse) samenleving.

Informatievoorziening en Work in NL punt

Wij wensen de positie van de arbeidsmigrant en zijn/haar eventuele gezin binnen onze stad en regio te verbeteren. Een belangrijk onderdeel hiervan is het inzetten op informatievoorziening en ondersteuning aan arbeidsmigranten, door zowel de werkgever als de gemeente. Daarom is het van belang dat informatie op een laagdrempelige manier gedeeld wordt die aansluit bij de belevingswereld van de doelgroep.

Een essentieel onderdeel hierin is het regionale WIN-punt. Het WIN-punt zoekt de samenwerking met het bedrijfsleven en de maatschappelijke partners om de doelgroep zo optimaal mogelijk te ondersteunen. Dit wordt gedaan door deze groep goed te informeren en ondersteuning aan te bieden bij vragen of mistanden. Hiervoor zoeken de medewerkers van het WIN-punt de arbeidsmigrant actief op in hun leef- en werkomstandigheden. Ook kijken we naar technologische mogelijkheden die op een laagdrempelige wijze ondersteunt met het leren van de Nederlandse taal en informatievoorziening.

De komende jaren zetten wij ons in om het WIN en de regionale functie voor de gehele arbeidsmarktregio Helmond-De Peel te versterken en uit te breiden. (Arbeidsmarktregio Helmond-De Peel bestaat uit zeven gemeenten: Helmond, Asten, Deurne, Laarbeek, Gemert-Bakel, Someren en Geldrop-Mierlo.)

Taal

Het leren van de Nederlandse taal is een belangrijke voorwaarde om te kunnen meedoen in de Nederlandse samenleving en vergroot participatie. De arbeidsmigrant is in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het leren van de taal, maar een goede begeleiding en faciliteren van taalonderwijs is daarbij van groot belang.

In Helmond is het aanbod van volwassenenonderwijs goed verankerd in de kadernota Sociaal Domein. De gemeente is verantwoordelijk voor het regionaal aanbod van volwasseneneducatie, zoals vastgelegd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Ongeveer 65% van de middelen die van het Rijk worden ontvangen, wordt besteed aan formeel aanbod, zoals NT2-onderwijs en staatsexamenvorbereiding bij Ter AA. Daarnaast verstrekt de gemeente subsidies voor non-formeel onderwijs, zoals digitale vaardigheids cursussen en taalgroepen in wijkhuizen. Dit vraagt eveneens om samenwerking en afstemming tussen partijen als de werkgevers, taalaanbieders, intermediairs zoals UWV etc.

Maatschappelijke opvang

In het geval van dakloosheid kunnen arbeidsmigranten zich melden bij daklozenopvang of bij het inloopspreekuur. Tijdens dit inloopspreekuur is een medewerker van de gemeente Helmond, een medewerker van de Sociale Teams Helmond, een medewerker van onze Centrale Intake en een medewerker van de noodopvang aanwezig. Gedurende dit spreekuur kan men zicht melden met vragen en wordt er gekeken op welke wijze er hulp geboden kan worden.

De regelgeving rondom de opvang van arbeidsmigranten is ingewikkeld. Een probleem is dat arbeidsmigranten niet altijd kunnen aantonen dat zij rechten hebben opgebouwd. Hierdoor is het lastig om te bepalen op welke voorzieningen zij aanspraak kunnen maken. Om dit probleem enigszins op te vangen is er de checklist Recht op gelijke behandeling voor de individuele EU-burger ontwikkeld door het Rijk. Deze tool zal binnen gemeente Helmond gebruikt worden om te ondersteunen bij het bepalen of iemand toegang heeft tot de maatschappelijke opvang.

Daarnaast willen we onderzoeken of de huidige ondersteuning aan deze doelgroep beter kunnen inrichten, met oog op bestendige terugkeer richting werk/huisvesting of land van herkomst. Een belangrijke landelijke ontwikkeling hierbij is de pilot voor dakloze arbeidsmigranten. Er zal gekeken worden naar de lessen die voortkomen uit deze landelijke pilot en waar mogelijk toepassen. Waarbij er aandacht moet zijn hoe en op welke wijze de bestaande initiatieven en organisaties beter met elkaar in verbinding komen te staan.

Kinderen van arbeidsmigranten

Uit de cijfers van de regiorapportage van Decisio (2024) blijkt dat 33% van de arbeidsmigranten woonachtig in de regio zich hier vestigt met kinderen. Het is van belang om ook aandacht te hebben voor kinderen van arbeidsmigranten om hen gelijke kansen te bieden en hun ontwikkeling te ondersteunen. Deze kinderen bevinden zich vaak in een kwetsbare positie, doordat ze mogelijk in een andere cultuur en taal opgroeien. Dit kan leiden tot achterstanden op het gebied van taalvaardigheid, sociaal-emotionele ontwikkeling en schoolprestaties.

Binnen Helmond zien we in het algemeen een toename in nieuwkomers in het onderwijs. Om deze reden is de beleidsvisie Nieuwkomersonderwijs in juli 2025 vastgesteld. De beleidsvisie bevat basisprincipes die uitleggen hoe wij in onze gemeente opvang en onderwijs aan nieuwkomers, waaronder kinderen van arbeidsmigranten, inrichten met als uitgangspunt dat iedere leerling optimaal kan leren en ontwikkelen. Deze principes zijn:

1. Regionale samenwerking

Binnen de Brainportregio werken we samen om de groeiende vraag naar onderwijsplekken voor nieuwkomers op te vangen. Alle organisaties blijven autonoom, maar zoeken elkaar op om effectief onderwijs en opvang te bieden, met overleg op bestuurlijk en uitvoerend niveau.

2. Gezamenlijke investering in kennisnetwerken

We breiden kennis en expertise uit naar alle kinderopvanglocaties en scholen in Helmond. Dit gebeurt door scholing en het opbouwen van een stedelijk kennisnetwerk, zodat kennis behouden blijft en nieuwkomers optimaal ondersteund worden.

3. Dekkend onderwijsaanbod

We zorgen voor een passend en compleet onderwijsaanbod voor nieuwkomers, inclusief ondersteuning bij overgangsmomenten en speciale behoeften, en werken samen om eventuele gaten in het huidige aanbod te dichten. Er is hierbij ook aandacht voor kinderopvang en voorschool

4. Sterk pedagogisch partnerschap met ouders

We erkennen de rol (en daarmee de verantwoordelijkheden) van ouders en spreken vanuit dat uitgangspunt duidelijke verwachtingen uit over hun inzet, waarbij we – waar mogelijk – ook faciliteren en ondersteunen. Tegelijkertijd zien we de wisselwerking tussen thuis, school en kinderopvang als essentieel. Het is belangrijk om ouders actief te betrekken bij de ontwikkeling van hun kinderen, om zo achterstanden te voorkomen en integratie te bevorderen.

De komende jaren zetten wij, samen met onze partners, ons in om bovenstaande principes vorm te geven. Daarnaast zorgen we er ook voor dat de beleidsvisie Nieuwkomersonderwijs aansluit op het ontwikkelkansenbeleid 2024-2027, waarmee we inzetten op de thema's vroege start (passende kinderopvang en bereik Voorschoolse en Vroegschoolse Educatie) en taal centraal (versterking taalaanbod en NT2 expertise).

Wat gaan we doen?

1. Verbeteren en uitbreiden van informatievoorziening aan arbeidsmigranten.

- In Q1 en Q2 2026 starten we met het evalueren van de huidige informatie die we als gemeente verstrekken. Op basis van deze evaluatie zal deze verbeterd worden. Hierbij is ook oog voor in welke taal deze informatie beschikbaar moet zijn. Uiterlijk Q1 2027 worden de eventuele aanpassingen doorgevoerd.
- Onderzoeken welke technologische ontwikkelingen kunnen bijdragen aan de informatievoorziening en ondersteuning van internationale werknemers in onze regio.
- De samenwerking van het WIN-punt uitbreiden en versterken met het bedrijfsleven en maatschappelijke partners.

2. We blijven inzetten op het versterken en uitbreiden van het WIN punt. Dit monitoren we middels de kwartaalmonitor van het WIN-punt, waarin het bereik wordt gemeten. **Het versterken van de taalvaardigheden van arbeidsmigranten.**

- We blijven ons inzetten op het aanbieden van volwasseneneducatie, zoals vastgelegd in de kadernota Sociaal Domein, met een focus op het verbeteren van de taalvaardigheid en basisvaardigheden. Hierbij is continu aandacht voor op welke wijze we het huidige aanbod kunnen verbeteren en eventueel verbreden. Het verbinden van het huidige aanbod van volwasseneneducatie met hetgeen wat werkgevers nu al bieden aan taalonderwijs. Op deze wijze is het mogelijk om het taalaanbod te vergroten en versterken.
- Bedrijven aanmoedigen om taalbeleid op te stellen dat de taalontwikkeling van arbeidsmigranten ondersteunt. Van belang dat dit ontstaat vanuit de Publiek Private Samenwerking.

3. Maatschappelijke opvang en ondersteuning aan dakloze arbeidsmigranten.

- In Q1 en Q2 2026 opstarten met gesprekken om toe te werken aan een verbeterde werkwijze gericht op de opvang en ondersteuning van dakloze arbeidsmigranten.
- Op basis van bovenstaande in Q3 starten met verbinden van kennis en het intensiveren van samenwerking tussen bestaande organisaties en structuren van maatschappelijke opvang en die specifiek gericht op arbeidsmigranten, zoals het WIN-punt.

4. Aansluiten bij Beleidsvisie Nieuwkomersonderwijs, de Helmondse Educatieve Agenda en het Ontwikkelkansenbeleid van de gemeente Helmond.

- Samenwerken met beleidsmakers binnen het Sociaal Domein en onderwijsinstellingen om het onderwijsaanbod voor kinderen van arbeidsmigranten te verbeteren en af te stemmen op nationale en regionale richtlijnen. Dit loopt samen met de uitvoering van de beleidsvisie Nieuwkomersonderwijs, waarin deze doelgroep gewaarborgd is.
- In Q2 2026 ontwikkelen een informatiebundel over onderwijsmogelijkheden (zoals taalonderwijs, reguliere opleidingen en beroepsopleidingen) wordt gepresenteerd via gemeentelijke kanalen. Dit wordt gevuld met algemene informatie, maar ook met informatie specifiek voor de gemeente Helmond.
- Vanaf Q1 2026 aansluiten bij bestaande informatiestromen vanuit lokale en landelijke onderwijsinstellingen om zo effectief en up-to-date mogelijk te communiceren met arbeidsmigranten.

5. Stimulering van participatie en ontmoeting.

- In 2025 uitvoeren van een ervaringsonderzoek van de arbeidsmigrant in de gemeente Helmond. De resultaten van het onderzoek worden gebruikt om het ondersteuningsaanbod en activiteiten voor arbeidsmigranten te verbeteren.
- Faciliteren van participatie via alternatieve vormen, zoals informele bewonersgesprekken. Op deze wijze is het mogelijk om op een laagdrempeligere wijze een realistisch en representatief beeld te krijgen van wat er leeft onder arbeidsmigranten, en om te zorgen dat zij ook daadwerkelijk mee kunnen praten en -beslissen over hun leefomgeving.
- Ondersteunen van lokale initiatieven die gericht zijn op ontmoeting tussen arbeidsmigranten en andere wijkbewoners (zoals sportactiviteiten, buurtmaaltijden of culturele evenementen).
- Inzetten van sleutelfiguren (zoals binnen het WIN-punt) die als brugfunctie kunnen dienen tussen arbeidsmigranten en de lokale gemeenschap.

Tot slot

De genoemde acties zijn niet volledig en vaststaand. De situatie van arbeidsmigranten, zowel wat betreft werk als leefomstandigheden, zal de komende jaren de nodige aandacht verdienen om ervoor te zorgen dat zij als volwaardige inwoner kunnen meedoen, rondkomen en vooruitkomen in de gemeente Helmond. Het is belangrijk om hierbij goed samen te werken met alle betrokkenen.

Bronnenlijst

Adviesraad Migratie (2025). Investeren in samenleven. Hoe arbeidsmigranten beter ingebed kunnen worden in de Nederlandse samenleving.

<https://www.adviesraadmigratie.nl/publicaties/adviezen/2025/04/08/investeren-in-samenleven>

Decisio. (2025). Monitor Internationals 2010-2023 Regio Rapportage Helmond de Peel.

Ministerie voor Sociale zaken en Werkgelegenheid. (2024). Jaarrapportage Arbeidsmigranten 2024.

In [www.arbeidsmigratieingodebanen.nl](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwilq8ysiaiPAxXr9LsIHeebFTMQFnoECCYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeidsmigratieingodebanen.nl%2Fbinaries%2Farbeidsmigratie%2Fdocumenten%2Fpublicaties%2F2024%2F11%2F14%2Fjaarrapportage-arbeidsmigranten-2024%2FJaarrapportage%2Barbeidsmigranten%2B2024.pdf&usg=AOvVaw223vCXFUi29tUI3h0n2Wk1&opi=89978449). van <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwilq8ysiaiPAxXr9LsIHeebFTMQFnoECCYQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeidsmigratieingodebanen.nl%2Fbinaries%2Farbeidsmigratie%2Fdocumenten%2Fpublicaties%2F2024%2F11%2F14%2Fjaarrapportage-arbeidsmigranten-2024%2FJaarrapportage%2Barbeidsmigranten%2B2024.pdf&usg=AOvVaw223vCXFUi29tUI3h0n2Wk1&opi=89978449>

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021). *Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*. Rapport | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/buitenlandse-werknemers/documenten/rapporten/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>

Van Der Leun, J., (2017). *Labor Exploitation of Migrant Workers in the Netherlands*.

Scholarly Publications. <https://hdl.handle.net/1887/54619>

