

Verkenning beleidsactualisatie

Personeelshuisvesting

1

Inhoud

1. Inleiding
2. Terugblik *inspanningen permanent wonen / personeelshuisvesting*
3. Analyse / deelconclusies
4. Visie- / beleidsscenario's
5. Vervolgstappen

2

1. Inleiding actualiseren beleidskader

Langlopend vraagstuk

- ▶ Patroon met golfbeweging van noodkreten> gesprekken> beleidsontwikkeling> acties en reacties

Opkoopbescherming per 1-1-2022 (huisvestingsverordening)

- ▶ Mogelijkheden werkgevers ingeperkt
- ▶ Toezegging Raad: “college zal zich inspannen voor personeelshuisvesting”

Punt 2.2 Raadsagenda(-akkoord) 2022-2025

- ▶ Korte termijn: overgangsafspraken en ruimte tijdelijke vergunningen
- ▶ Lange termijn: convenant werkgevers: “Duurzame Personeelshuisvesting Ameland”

Toeristisch beleid nov. 2022

- ▶ ‘Werkers wonen op Ameland’
- ▶ In ontwerp vastgesteld

3

1. Inleiding actualiseren beleidskader concept hoofdvraag

“Wat is (beleidsmatig) nodig om te bevorderen dat er duurzaam wordt voorzien in voldoende wooneenheden die qua omvang, prijs en kwaliteit passend zijn voor de verschillende categorieën werkenden op Ameland en wie heeft daarin welke verantwoordelijkheden?”

Rekening houdende met:

- ▶ Seizoenspatronen
- ▶ Veranderingen in de vraag door trends en ontwikkelingen
- ▶ Dat het zowel vanuit het perspectief van de werknemer, de werkgever en de omgeving een realistische, acceptabele en dus passende oplossing is
- ▶ Dat maatschappelijk en economisch belang hand-in-hand gaan

4

2. Terugblik

Belangrijkste inspanningen en stand van zaken permanent wonen huur en koop

1. Bouw - uitgifte:

- ▶ 43 huurwoningen
- ▶ 18 koopwoningen
- ▶ 18 bouw kavels
- ▶ 18 particuliere bouw kavels

2. Beleids optimalisaties:

- ▶ economische binding op gelijke voet met langdurig maatschappelijk
- ▶ bindingsgrens 525.000 WOZ (thans 607.174) (geen prijsopdrijvend effect meer)
- ▶ zelfbewoningsplicht / opkoop bescherming
- ▶ toewijzingsbeleid GWA > ook inkomens 45.000 tot 85.000

3. Intensivering handhaving strijdig wonen

5

2. Terugblik

Inspanningen en stand van zaken personeelshuisvesting

(zie ook kadernota 2023 en Raadsinformatiebrief 25 oktober 2022)

1. Uitvoering staand beleid: toetsen aanvragen

- ▶ Verlenen vergunningen voor personeelshuisvesting
- ▶ Idem tijdelijke vergunningen

2. Acties in lijn met toezegging raad (dec. 2021)

- ▶ Brede inventarisatie en gespreksrondes werkgevers
 - Ondersteuning en begeleiding aanvragen
 - Bemiddeling vraag en aanbod
- ▶ Initiëren pilot nieuwe woonunits gemeenteground (stop gezet)
- ▶ Brief werkgevers 25 oktober
 - resultaten tot nu toe + vooruitblik (o.a. kaderstellend besluit gemeenteraad)
 - werkgroep begeleiding aanvragen > 2023

6

3. Analyse

3.1 Verschil in permanent wonen en personeelshuisvesting

We spreken over personeelshuisvesting als er sprake is van een

- A. Tijdelijke huisvestingsbehoefte kort (ca. 2 nachten tot 8 á 12 weken)
 - ▶ Vakantie- en weekendwerk
 - ▶ Seizoenscontracten
 - ▶ Projectwerk / Studieprojecten etc.
- B. Tijdelijke huisvestingsbehoefte lang (tot ca. 2 á 3 jaar)
 - ▶ Jaarcontracten
 - ▶ Werken en leren (o.a. Ameland Academy)
- C. Of permanente huisvestingsbehoefte maar nog niet direct ruimte beschikbaar / proefperiode e.d.
 - ▶ Tijdelijke huisvesting eerst noodzakelijk (mogelijkheden doorstroom zijn inmiddels gunstig)

7

3. Analyse

3.2 Spanning personeelshuisvesting met omgeving

Botsende belangen

- ▶ Verstoring woningmarkt
(minder sinds zelfbewoningsplicht)
- ▶ Kans op overlast
bij meer/veel personen met korte verblijfsduur in één woning / gebouw

Overeenkomst

- ▶ We zijn allemaal mensen en willen allemaal fatsoenlijke huisvesting

8

3. Analyse

3.3 Bestaande beleidskaders personeelshuisvesting

1. Woonvisie 2017

- ▶ “Het langere seizoen en de hogere kwaliteitsstandaard stelt eisen aan het personeel. Dat personeel is hier langer en stelt op zijn beurt ook eisen. Het is van economisch belang om hen goede woonruimte te bieden en hen te binden voor continuïteit in de bedrijfsvoering.”
- ▶ **Ondernemers: zelf voor seizoenshuisvesting zorgen**
Huisvesting van arbeidskrachten voor de piek in het seizoen zien we als een verantwoordelijkheid van ondernemers.
- ▶ **Afspraak:**
Wij helpen ondernemers bij het vinden van oplossingen. Op twee manieren:
 - 1) Bij het vinden van permanente oplossingen voor tijdelijke huisvesting: door procedureel maximaal mee te werken en ondernemers te helpen met zoeken naar een plek of pand.
 - 2) Bij het vinden van een tijdelijke oplossing: met ondernemers gaan we na of tijdelijke units te plaatsen zijn, waarbij we wel eisen stellen aan gebruik en tijdelijkheid.

9

3. Analyse

3.3 Bestaande beleidskaders personeelshuisvesting

2. Notitie bedrijfswoningen en personeelshuisvesting 2017

- ▶ Personeelshuisvesting in woningen (in gemengd gebied)
- ▶ Personeelshuisvesting in overige panden
- ▶ Recreatief medegebruik 1-okt tot 1-juli onder voorwaarden
- ▶ Tijdelijke vergunningen (volgens afspraken woonvisie)

3. Nota verblijfsrecreatie 2016 (inmiddels ontwerp beleidsregel 2022)

- ▶ Personeelshuisvesting in groepsverblijven deels mogelijk (functiewijziging)

4. Huisvestingsverordening 2019

- ▶ Splitsing (vergunningsplicht, beoordeling RO per situatie)

5. Bestemmingsplannen

- ▶ Afwijkingsregels
- ▶ Bestaande bestemmingen ‘specifieke vorm van wonen’

10

3. Analyse

3.4 Kwantificeren van de behoefte

Woonvisie 2017

- ▶ Inventarisatie KHN > totale behoefte > 227 eenheden

Februari 2022

- ▶ Inventarisatie > acuut probleem dat moment > 47 eenheden

Bij woningbouw uitgegaan van het principe:

- ▶ “Blijf niet onderzoeken, maar begin met oplossingen”
- ▶ “Werkelijke afname bepaald werkelijke vraag”
- ▶ “Getal is moving target”

Wat ons betreft niet mogelijk om hard getal te noemen

- ▶ Maar....

11

3. Analyse

3.4 Kwantificeren van de behoefte

...hoe dan ook is de conclusie:

- ▶ Er moeten (op de piek) meer personeelswooneenheden bij

Rekening houdende met bestaande situaties...

- ▶ Kwaliteitsverbetering in sommige gevallen een aandachtspunt
- ▶ Strijdige situaties (na redelijke overgangstermijn) beëindigen
- ▶ Tijdelijke vergunningen die aflopen tussen 2025 en 2026

En doorlopende ontwikkelingen...

- ▶ Aandeel eilanders in seizoen- en vakantiewerk neemt af
- ▶ Mensen werken minder uren dan voorheen
- ▶ Druk op wonen blijft door demografie / toename aantal inwoners

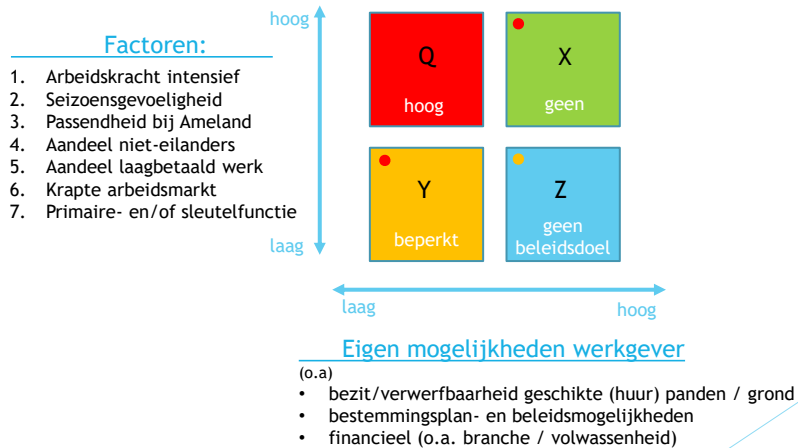


12

3. Analyse

3.5 Noodzaak en wenselijkheid beleidsondersteuning

Naar type werkgever



13

3. Analyse / Deelconclusie

3.6 even terug naar de hoofdvraag

- ▶ “Wat is (beleidsmatig) nodig om te bevorderen dat er duurzaam wordt voorzien in voldoende wooneenheden die qua omvang, prijs en kwaliteit passend zijn voor de verschillende categorieën werkenden op Ameland en wie heeft daarin welke verantwoordelijkheden?”
- ▶ Vraagstuk personeelshuisvesting valt uiteen in vier groepen
 - ■ 1. Werkgevers die de omstandigheden en middelen hebben om het zelf op te lossen
 - ■ 2. Werkgevers die dit niet (volledig) hebben
 - ■ 3. Primaire beroepsgroepen o.a. zorg, onderwijs, politie, gemeente
 - ■ 4. Werken en leren
- ▶ Te overwegen is een beleidsscenario met gedifferentieerde aanpak...

14

4. Beleidsscenario's

Drie basis scenario's uitgewerkt op de volgend dia's

- ▶ Samenvatting /vergelijk (volgende dia)
- ▶ Deeluitwerking van één scenario (daarop volgende dia's)

15

4. Beleidsscenario's <i>samenvatting</i>	Visie 1	Visie 2	Visie 3
Personeelshuisvesting verantwoordelijkheid werkgevers	Volledig	Primair	Deels
Verantwoording/taak gemeente in (beleidsmatige) ondersteuning:	Niet	Deels	Grotendeels
Ondersteuning in beleid ?	NEE	JA differentiëren naar type werkgever	JA
Ondersteuning in middelen ?	NEE	alleen indien gewenste situatie niet op andere wijze bereikt kan worden	JA
Rol(len) gemeente	Kaderstellend + Toetsend	Kaderstellend + Toetsend + Begeleidend + Participerend + Eventueel initiërend	Kaderstellend + Toetsend + Begeleidend + Participerend + Initiërend
Beleidskaders personeelshuisvesting actualiseren ?	JA verder inperken	JA - grotendeels finetunen - differentiatie is nieuw - onderzoeken 'flex schil'	JA meer mogelijkheden
Redelijk overgangstermijn handhaving ?	NEE	JA, maar wel handhaven op veiligheid en overlast	JA
Convenant Personeelshuisvesting Ameland [werkgevers - gemeente]	NEE	JA	JA

16

4. Beleidsscenario's (deeluitwerking visie 2)

4.1 Werkgevers categorie groen

X

geen

Beeld

- ▶ Groen = geen nadere (beleids)ondersteuning nodig
- ▶ De 7 recreatieparken
- ▶ Alle verblijfsrecreatie: hotels, appartementen, groepsverblijven, bungalows, etc.
- ▶ Planologische medewerking eigen terrein/gebouwen voldoende

Resterende beleidsvragen / -keuzes

- ▶ Recreatief medegebruik van personeelsverblijven (huidige art. 5.3 beleidsnotitie 2017) van toepassing laten blijven / intrekken / aanpassen?
- ▶ Mag er personeel verblijven in recreatieobjecten?
- ▶ Hoe om te gaan met bedrijf met meerdere op zichzelfstaande locaties?
 - ▶ Bijv. Recreatiepark + Strandpaviljoen
 - ▶ Bijv. Verblijfsrecreatie + Horecazaken
- ▶ (Bestaande) personeelswoningen/verblijven buiten bedrijfslocatie

17

4. Beleidsscenario's (deeluitwerking visie 2)

4.2 Primaire beroepen o.a. zorg, onderwijs, politie, gemeente

Beeld

Q

hoog

Y

beperkt

- ▶ Momenteel geen groot acuut probleem (golfbeweging)
- ▶ Probleem kan snel urgent worden invulling belangrijke vacatures kan er van afhankelijk zijn
- ▶ Voorbeeld: meerdere politieagenten met eigen woning binnen enkele jaren pensioen
- ▶ Voorbeeld: geen dienstwoning directeur OPO / BWS
- ▶ Voorbeeld: Stelp en Thuiszorg lopen tegen maximum opname capaciteit, geen personeelsverblijven in nieuwe Stelp

Mogelijke oplossingen / beleidskeuzes

- ▶ Begeleiden / stimuleren eigen oplossingen
- ▶ Voorrang koop- en huurwoningen (wijziging huisvestingswet nog in procedure)
- ▶ Flexwoningen (verschillende opties toewijzingsbeleid)
- ▶ Personeels Hostel als flexibele schil (nader te onderzoeken concept)

18

4. Beleidsscenario's (deeluitwerking visie 2)

4.3 Werken en leren

Q

hoog

Y

beperkt

Beeld

- ▶ Ameland Academy = samenwerking werkgevers, onderwijs, gemeente (concept Texel)
- ▶ Momenteel: Horeca tot niveau 2
- ▶ Toekomst: ook niveau 3 ?
- ▶ Toekomst: ook bouw en installatie ?
- ▶ Belangrijke toegevoegde waarde voor Ameland
- ▶ Huisvesting kan doorstroom en expansie niet aan
- ▶ Op Texel huisvesting door gemeente en woningcoöperatie verzorgd

Mogelijke oplossingen / beleidskeuzes

- ▶ Repeteren concept "Nesserweg 18 Ballum" door werkgevers (beleidsmatig mogelijk)
- ▶ Bemiddelen tussen Academy en eigenaren oude RWS locatie Nes (loopt)
- ▶ Gemeentelijk project naar voorbeeld Texel / businesscase maken
- ▶ Personeels Hostel als flexibele schil

19

4. Beleidsscenario's (deeluitwerking visie 2)

4.4 Werkgevers categorie oranje of rood

Q

hoog

Y

beperkt

▶ Beeld

- ▶ Oranje/Rood = in beperkte of soms hoge mate (beleids)ondersteuning gewenst
- ▶ o.a.: Horeca, dagrecreatie, facilitair, detailhandel, taxi's, bouw, etc.
- ▶ Werkgevers moeten zelf met oplossingen komen voor zover mogelijk
- ▶ Als dit niet redelijkerwijs mogelijk is blijven onwenselijke situaties bestaan of kan een werkgever niet de gewenste dienstverlening leveren

▶ Mogelijke oplossingen / beleidskeuzes

- ▶ Stimuleren / begeleiden (beleidsmatig al mogelijk)
- ▶ Woonunit op eigen terrein waar mogelijk (= tijdelijk al mogelijk)
- ▶ Personeelsverblijven bij / boven eigen bedrijf
- ▶ Personeelsverblijven elders mits passend in beleid
- ▶ Personeels Hostel als flexibele schil

20

5. Vervolgstappen

Vorbereiden raadsbesluit(en)

- ▶ Scenariokeuze
- ▶ Visiedeel opnemen in woonvisie 2024-2028
- ▶ Actualiseren notitie bedrijfswoningen en personeelshuisvesting

Na besluitvorming

- ▶ Verder implementeren o.a. bestemmingsplannen / huisvestingsverordening
- ▶ Uitvoering geven aan nieuw beleid

21

5. Vervolgstappen

Werkwijze tot aan implementatie nieuw beleid

Aanvragen omgevingsvergunning

- ▶ Toetsing aan huidige bestemmingsplannen en beleid
- ▶ Idem tijdelijke vergunningen

Extra gemeentelijke inzet

- ▶ Werkgroep begeleiding aanvragen en meedenken in oplossingen binnen beleid
- ▶ Bemiddeling tussen aanbod en vraag

Gemeentelijke projecten

- ▶ Bouw 4 Flexwoningen Kwekerij Nes + Toewijzingsbeleid

Handhaving

- ▶ Strijdige situaties worden nog steeds in kaart gebracht
- ▶ Ontoelaatbare situaties (o.a. vanwege veiligheid) direct aangepakt
- ▶ Overige: wachten op nieuw beleid en overgangstermijn

22



Einde