

Personeel en huisvesting Schiermonnikoog

Onderzoek naar huisvestingsproblematiek voor
personeel



Colofon

©Bureau voor Ruimte & Vrije Tijd, februari 2021

Opdrachtgever Gemeente Schiermonnikoog, Hanneke op den Buysch

Auteurs C. (Cindy) Gelderman, BSc.
S. (Sanne) Meekes, MSc.
Drs. T (Tinco) Lycklama

Bureau voor Ruimte & Vrije Tijd
Jansbuitensingel 30
6811 AE Arnhem
T 06-53383550
e-mail: lycklama@ruimteenvrijetijd.nl
www.ruimteenvrijetijd.nl



Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
1.1	Werkwijze	4
1.2	Representativiteit	4
1.3	Leeswijzer	4
2	Bedrijfsinformatie en personeel	5
3	Huidige situatie huisvesting	11
4	Huisvestingsproblematiek	15
5	Gewenste situatie huisvesting	18
5.1	Kwaliteit van huisvesting	18
5.2	Oplossingen	19
5.3	Dagelijks vervoer van en naar Schiermonnikoog	22
6	Bijeenkomst Personeel en Huisvesting Friese Waddeneilanden	25
6.1	Opzet en programma bijeenkomst	25
6.2	Opbrengst bijeenkomst	25
	Bijlage 1: antwoorden kansrijke oplossingen	31



1 Inleiding

Begin 2020 is een enquête uitgezet onder alle ondernemingen op de Friese Waddeneilanden. Het betrof een onderzoek naar de huidige situatie rondom huisvesting in relatie tot mogelijke personeelstekorten. Het initiatief voor dit onderzoek komt van de ondernemers(verenigingen) en is ondersteund door de vier Friese Waddengemeenten en de provincie Friesland. In dit (deel)rapport staan de resultaten voor Schiermonnikoog weergegeven.

1.1 Werkwijze

Het onderzoek is uitgevoerd door het Bureau voor Ruimte & vrije Tijd. Er is op basis van een eerste ruwe topiclijst vanuit de opdrachtgever een concept vragenlijst opgesteld. Deze is voorgelegd aan de gemeente Schiermonnikoog en betrokken ondernemers(verenigingen) en aangepast naar aanleiding van de gegeven feedback. Vervolgens is de enquête uitgezet onder de ondernemers op Schiermonnikoog. Dit is via de gemeente en de ondernemers(verenigingen) zelf gegaan, vanwege de wetgeving rondom de privacy van persoonsgegevens (AVG). De resultaten staan in dit rapport in de vorm van tabellen per antwoord weergegeven, zoals afgesproken. Het rapport bevat geen conclusies of advies, omdat dit niet onze expertise betreft. Dit rapport vormt de basis voor het gesprek van gemeenten met ondernemers om te komen tot passende oplossingen. In februari 2021 is er een (online) bijeenkomst georganiseerd met de ondernemers(verenigingen) en gemeenten om de resultaten te bespreken, belangrijkste opgaves te achterhalen en mogelijke oplossingen te verkennen.

1.2 Representativiteit

De enquête is verstuurd naar 58 ondernemers op Schiermonnikoog. Daarvan hebben er 30 gereageerd. Dat komt neer op een responspercentage van 52%, wat in onze ervaring zeer goed te noemen is voor ondernemersenquêtes.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 staan gegevens over het bedrijf en het personeel. In hoofdstuk 3 staan de antwoorden op vragen over de huisvesting. De problematiek met huisvesting staat in hoofdstuk 4 weergegeven. Tot slot komen in hoofdstuk 5 de wensen en mogelijke oplossingen rondom de huisvestingsproblematiek aan bod.

Tot slot nog een korte toelichting.

Bij de tabellen worden de termen N en/of R gebruikt. Deze staan voor:

- N = aantal respondenten dat de desbetreffende vraag beantwoord heeft;
- R = het aantal gegeven antwoorden op de betreffende vraag. Deze geven we enkel weer indien het geven van meerdere antwoorden mogelijk was. In dat geval is de R immers altijd hoger dan de N.
- Let op: getallen in tabellen kunnen optellen tot net boven of onder 100%. Dit betreft afrondingsverschillen.



2 Bedrijfsinformatie en personeel

In dit hoofdstuk komen de vragen met betrekking tot bedrijfsinformatie en personeel aan de orde. Per enquêtevraag hebben wij de gegeven antwoorden weergegeven.

Op welk eiland is uw onderneming gevestigd? (N=136)

Het onderzoek naar huisvesting en personeel is uitgezet onder ondernemers op de Friese Waddeneilanden: Ameland, Schiermonnikoog, Terschelling en Vlieland. In totaal telt het onderzoek 136 respondenten, waarvan 30 respondenten (ondernemers) op Schiermonnikoog.

Onder welke sector valt de hoofdactiviteit van uw bedrijf? (N=30)

	N	%
Eet- en drinkgelegenheden	13	43%
Logiesverstrekking	5	17%
Dagrecreatie, sport en cultuur	2	7%
Landbouw, bosbouw en visserij	2	7%
Industrie	0	0%
Bouwnijverheid	1	3%
Detailhandel	3	10%
Vervoer en opslag	0	0%
Informatie en communicatie	0	0%
Zakelijke dienstverlening	0	0%
Onderwijs	2	7%
Gezondheidszorg	0	0%
Anders, namelijk	2	7%
Totaal	30	100%

We zien dat het grootste aantal respondenten uit de vrijetijdsector komen (eet- en drinkgelegenheden, logiesverstrekking, detailhandel, dagrecreatie, sport en cultuur). Onder 'anders, namelijk' wordt genoemd: catering en een combinatie van hotel en restaurant.

Wat is de omvang van uw bedrijf in fte en aantal medewerkers? (N=30)

NB Vrijwilligers zijn niet meegerekend. De respondenten is gevraagd om dit in te vullen voor een gemiddeld jaar.

	Fte	Aantal medewerkers
Gemiddelde	9,8	15,6
Meest genoemd (modus)	2	1
Middelste getal (mediaan)	6	11
Kleinste omvang	0,5	0
Grootste omvang	40	65
N	29	30

NB Eén van de respondenten heeft de vraag over fte niet ingevuld, waardoor de N 29 in plaats van 30 is.

Omdat de omvang van de bedrijven varieert van 0 tot 40 fte en 0 tot 65 medewerkers, hebben we hieronder de omvang in categorieën weergegeven. De tabel geeft het aantal bedrijven weer dat binnen die categorie van aantal fte of aantal medewerkers valt. Zo kunnen we aflezen dat 20 bedrijven 0-10 Fte hebben en dat 13 bedrijven 0-10 medewerkers tellen.

Fte	Bedrijven	Aantal medewerkers	Bedrijven
0 - 10	20	0 - 10	13
10 – 20	5	10 – 20	9
20 – 30	2	20 – 30	2
>30	2	>30	6
Totaal	29	Totaal	30

Kunt u aangeven wat de omvang is van uw vaste en tijdelijke personeel is (in fte en aantal medewerkers)? (N=30)

Vast personeel [dienstverband langer dan een jaar, niet seizoensgebonden]:

	Fte	Aantal medewerkers
Gemiddelde	6,1	7,0
Meest genoemd (modus)	4	4
Middelste getal (mediaan)	4	4
Kleinste omvang	0	0
Grootste omvang	32	37
N	30	30

Omdat de omvang varieert van 0 tot 32 fte en 0 tot 37 medewerkers, hebben we hieronder de omvang in categorieën weergegeven. De tabel geeft het aantal bedrijven weer dat binnen die categorie van aantal fte of

aantal medewerkers valt. Zo is te lezen dat 25 bedrijven 0-10 vaste fte's hebben en 24 bedrijven hebben 0-10 vaste medewerkers in dienst.

Fte	Bedrijven	Aantal medewerkers	Bedrijven
0 - 10	25	0 - 10	24
10 - 20	3	10 - 20	2
20 - 30	1	20 - 30	3
>30	1	>30	1
Totaal	30	Totaal	30

Tijdelijk personeel [dienstverband minder dan een jaar, wel seizoensgebonden]

	Fte	Aantal medewerkers
Gemiddelde	5,7	8,9
Meest genoemd (modus)	4	1
Middelste getal (mediaan)	3,75	4
Kleinste omvang	0	0
Grootste omvang	45	45
N	30	30

Omdat de omvang varieert van 0 tot 45 fte en medewerkers, hebben we hieronder de omvang in categorieën weergegeven. De tabel geeft het aantal bedrijven weer dat binnen die categorie van aantal fte of aantal medewerkers valt. In de tabel is bijvoorbeeld af te lezen dat 25 bedrijven 0-10 fte aan tijdelijk personeel hebben en 22 bedrijven 0-10 tijdelijke medewerkers hebben.

Fte	Bedrijven	Aantal medewerkers	Bedrijven
0 - 10	25	0 - 10	22
10 - 20	4	10 - 20	2
20 - 30	0	20 - 30	4
>30	1	>30	2
Totaal	30	Totaal	30



In welke periodes maakt u gebruik van tijdelijk (seizoensgebonden) personeel? (N=30, R=386, meerdere antwoorden mogelijk), weergave in aantal medewerkers

De antwoorden zijn gegeven in absolute aantallen (aantal medewerkers). Indien er in een bepaalde maand geen gebruik wordt gemaakt van tijdelijk personeel, hebben de respondenten 0 ingevuld. In onderstaande tabel hebben we alleen de data van het aantal respondenten (R) weergegeven die wél gebruik maken van tijdelijk personeel in die bepaalde maand.

Aantal medewerkers	R	% van N=30	Gemiddelde	Hoogste aantal
Januari	15	50%	7	34
Februari (inclusief voorjaarsvakantie)	20	67%	7	34
Maart	21	70%	7	35
April (inclusief meivakantie)	24	80%	9	38
Mei (inclusief meivakantie)	28	93%	8	40
Juni	28	93%	9	60
Juli (inclusief zomervakantie)	29	97%	11	65
Augustus (inclusief zomervakantie)	29	97%	11	65
September	25	83%	10	60
Oktober (inclusief herfstvakantie)	26	87%	9	41
November	18	60%	7	34
December (inclusief kerstvakantie)	23	77%	7	34
Totaal	286			

Bijna alle respondenten (97%) maken in de maanden juli en augustus gebruik van tijdelijk personeel. Het gaat hierbij om gemiddeld 11 medewerkers. Voor alle maanden geldt dat het laagste aantal dat is ingevuld 1 is.



Hebt u een personeelstekort? (N=30)

Antwoordmogelijkheden	N	%
Ja, ik heb een tekort aan vast personeel	3	10%
Ja, ik heb een tekort aan tijdelijk personeel	6	20%
Ja, ik heb een tekort aan zowel vast als tijdelijk personeel	9	30%
Nee, ik heb geen personeelstekort	12	40%
Totaal	30	100%

Merendeel van de respondenten (40%) geeft aan geen personeelstekort te hebben. Van de ondernemers met een personeelstekort, heeft het grootste deel een tekort aan zowel vast als tijdelijk personeel (30%).

Aan de respondenten die hebben ingevuld wél een personeelstekort te hebben, zijn de volgende vragen gesteld:

Wat is de aard van uw personeelstekort? (N=18)

	N	%
Hoofdzakelijk kwantitatief (aantal medewerkers)	3	17%
Hoofdzakelijk kwalitatief (opleiding/ervaring/kennis)	3	17%
Zowel kwantitatief als kwalitatief	12	67%
Totaal	18	100%

Voor twaalf van de achttien respondenten is de aard van het personeelstekort zowel kwantitatief (aantal medewerkers) als kwalitatief (opleiding/ervaring/kennis).

Wat is de omvang van uw personeelstekort? (N=18)

	Fte	Aantal medewerkers
Gemiddelde	2,7	3,1
Meest genoemd (modus)	2	3
Middelste getal (mediaan)	2	3
Kleinste omvang	0,7	0
Grootste omvang	9	9
N	18	18

Achttien respondenten hebben deze vraag ingevuld en aangegeven gemiddeld 2,7 fte en 3,1 medewerkers te kort te komen.

In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling: Een gebrek aan huisvesting is een van de belangrijkste oorzaken van mijn personeelstekort (N=18)

	N	%
Helemaal mee eens	9	50%
Mee eens	8	44%
Neutraal	1	6%
Oneens	0	0%
Helemaal mee oneens	0	0%
Totaal	18	100%

94% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat een gebrek aan huisvesting een van de belangrijkste oorzaken van het personeelstekort is. Geen van de respondenten is het oneens met deze stelling.



3 Huidige situatie huisvesting

In dit hoofdstuk hebben we de vragen en antwoorden weergegeven met betrekking tot de huidige situatie van huisvesting op het eiland.

Kunt u een indicatie geven waar uw medewerkers vandaan komen en wat de verhouding hiervan is? (N=30)

Onder huisvesting verstaan we alle vormen van verblijf (minimaal 1 overnachting), inclusief bij vrienden/familie/kennissen.

Hoeveel procent...	Gemiddeld percentage
woont vast op het eiland (staat ingeschreven als inwoner van het eiland)	40%
komt van het vaste land en heeft tijdelijke huisvesting gevonden op het eiland	43%
komt van het vaste land (en reist op en neer naar het eiland)	9%

NB Aan de respondenten is gevraagd de antwoorden op te laten tellen tot 100%. Echter is dit niet in alle gevallen gedaan, waardoor bovenstaande getallen niet exact optellen tot 100. We hebben ervoor gekozen de antwoorden niet naar eigen inzicht te corrigeren.

Gemiddeld genomen woont 40% van de medewerkers van onze respondenten vast op het eiland, 43% komt van het vaste land en heeft tijdelijke huisvesting op het eiland en 9% komt van het vaste land en reist op en neer.

Het is wel goed te beseffen dat dit gemiddelde gebaseerd is op zeer uiteenlopende antwoorden: bij sommige respondenten komt 100% van de medewerkers van het eiland en weer bij andere respondenten komt 100% van het vaste land, met huisvesting op het eiland.

U hebt bij de vorige vraag aangegeven wat de huidige situatie is met betrekking tot huisvesting. We willen inventariseren of er aanvullende huisvestingsbehoefte is. Kunt u hieronder aangeven hoe de ideale situatie eruit ziet? (N=30)

Hoeveel procent...	Gemiddeld percentage
heeft tijdelijke huisvesting gevonden, maar wil graag permanente huisvesting?	24%
komt van het vaste land, maar zou graag permanente huisvesting willen hebben op het eiland?	12%
komt van het vaste land, maar zou graag tijdelijke huisvesting willen hebben op het eiland?	29%
komt van het vaste land, maar heeft geen huisvestingsbehoefte?	14%
Anders, niet benoemd ¹	21%

NB Aan de respondenten is gevraagd de antwoorden op te laten tellen tot 100%. Echter is dit niet in alle gevallen gedaan, waardoor de antwoordcategorieën niet optellen tot 100%. We hebben ervoor gekozen het resterende deel weer te geven als 'Anders, niet benoemd'.

We zien dat er een aanvullende huisvestingsbehoefte is. De respondenten geven bijvoorbeeld aan dat, gemiddeld, 29% van hun medewerkers op dit moment van het vaste land komt, maar graag tijdelijke huisvesting wil.

¹ De antwoorden tellen vaak niet op tot 100%, vandaar de categorie 'anders, niet benoemd'.

Hoe komt de huisvesting voor het nieuwe personeel doorgaans bij u tot stand? (N=30)

	N	%
Wordt door het personeel zelf geregeld	0	0%
Wordt door uzelf/uw onderneming geregeld	18	60%
Combinatie van bovenstaande	12	40%
Totaal	30	100%

Merendeel van de respondenten geeft aan zelf de huisvesting voor het nieuwe personeel te regelen, namelijk 60%.

Hoe heeft u de huisvesting voor vast personeel op dit moment geregeld? (N=27, R=37, meerdere antwoorden mogelijk)

	R	% van N=27
Woning(en) met een permanente woonbestemming aangekocht of gehuurd	11	41%
Ondergebracht bij een (ander) bedrijf in logiesverstrekking	3	11%
Ondergebracht in verhuureenheid in eigen onderneming (bijv. een hotelkamer, waardoor eigen recreatieve aanbod wordt onttrokken)	2	7%
Ondergebracht in bedrijfsruimte van eigen onderneming	5	19%
Ondergebracht in een (aan)gebouwde personeelswoning in of bij uw eigen onderneming	3	11%
Ondergebracht in niet-gebruikte (en versoberde) accommodatie (bijv. recreatiewoning of caravan dat niet meer geschikt is voor regulier gebruik)	2	7%
Ondergebracht bij een particulier die aan toeristische verhuur doet	2	7%
Ondergebracht bij familie/vrienden/kennissen	6	22%
Via een tussenpersoon	0	0%
N.v.t (geen huisvesting geregeld)	0	0%
Anders, namelijk	2	7%
Totaal	36	133%

Het grootste deel van de respondenten heeft voor het vaste personeel woning(en) met een permanente woonbestemming aangekocht of gehuurd (41%). Ook wordt vast personeel ondergebracht bij familie of bekenden (22%), in een bedrijfsruimte van de ondernemer (19%), of in een combinatie van bovengenoemde huisvestingsmogelijkheden. Onder 'anders, namelijk' wordt aangegeven dat het vaste personeel een eigen woning bezig op het eiland.

Aan de respondenten die in bovenstaande vraag hebben aangegeven het vaste personeel te hebben ondergebracht of gehuisvest, is gevraagd hoe tevreden zij zijn over deze manier van huisvesten:

In hoeverre bent u tevreden over deze zelf getroffen voorzieningen en/of oplossingen voor het vaste personeel dat u op dit moment hebt ondergebracht? (N=26)

	N	%
Zeervrededen	4	17%
Tevreden	7	30%
Neutraal	2	9%
Ontevreden	6	26%
Zeervontevreden	4	17%
Totaal	23	100%

We zien dat de meningen uiteenlopen over de huisvesting van het vaste personeel. 48% is (zeer) tevreden, en 43% is (zeer) ontevreden over de zelf getroffen voorzieningen of oplossingen. De (zeer) ontevreden respondenten zijn vooral ontevreden over de kwaliteit van de personeelswoningen (tenten, gedeelde voorzieningen, kampeerboerderijen) en het onttrekken van eigen toeristisch aanbod om huisvesting te kunnen bieden aan personeel.

Hoe heeft u de huisvesting voor tijdelijk personeel op dit moment geregeld? (N=30, R=50, meerdere antwoorden mogelijk)

	R	% van N=30
Woning(en) met een permanente woonbestemming aangekocht of gehuurd	8	27%
Ondergebracht bij een (ander) bedrijf in logiesverstreking	6	20%
Ondergebracht in verhuureenheid in eigen onderneming (bijv. een hotelkamer, waardoor eigen recreatieve aanbod wordt onttrokken)	5	17%
Ondergebracht in bedrijfsruimte van eigen onderneming	7	23%
Ondergebracht in een (aan)gebouwde personeelswoning in of bij uw eigen onderneming	5	17%
Ondergebracht in niet-gebruikte (en versoberde) accommodatie (bijv. recreatiewoning of caravan dat niet meer geschikt is voor regulier gebruik)	2	7%
Ondergebracht bij een particulier die aan toeristische verhuur doet	4	13%
Ondergebracht bij familie/vrienden/kennissen	10	33%
Via een tussenpersoon	0	0%
N.v.t (geen huisvesting geregeld)	1	3%
Anders, namelijk*	2	7%
Totaal	50	167%

We zien dat het grootste deel van de respondenten het personeel heeft ondergebracht bij familie of bekenden (33%), in gehuurde of gekochte woning(en) (27%), of in een bedrijfsruimte van de eigen onderneming (23%).

Geen van de respondenten heeft huisvesting via een tussenpersoon geregeld. Bij 'anders, namelijk' wordt een tent genoemd als onderkomen voor tijdelijk personeel.

Aan de respondenten die in bovenstaande vraag hebben aangegeven het tijdelijke personeel zelf te hebben ondergebracht of gehuisvest, is gevraagd hoe tevreden zij zijn over deze manier van huisvesten:

In hoeverre bent u tevreden over deze zelf getroffen voorzieningen en/of oplossingen voor het tijdelijke personeel dat u op dit moment hebt ondergebracht? (N=26)

	N	%
Zeervrededen	3	12%
Tevreden	9	35%
Neutraal	3	12%
Ontevreden	7	27%
Zeervontevreden	4	15%
Totaal	26	100%

We zien ook hier dat de meningen uiteenlopen: 46% van de respondenten is (zeer) tevreden is, 42% is (zeer) ontevreden over de manier waarop ze het tijdelijke personeel zelf gehuisvest hebben.

De (zeer) ontevreden respondenten zijn vooral ontevreden over de kwaliteit van de personeelswoningen (tenten, gedeelde voorzieningen, kampeerboerderijen) en het onttrekken van eigen toeristisch aanbod om huisvesting te kunnen bieden aan personeel.



4 Huisvestingsproblematiek

Dit hoofdstuk geeft de vragen en antwoorden weer met betrekking tot de huisvestingsproblematiek.

In hoeverre ervaart uw personeel problemen met het vinden van woonruimte? (N=29)

<u>Vast</u> personeel	N	%
Zeer veel	13	45%
Veel	7	24%
Neutraal	4	14%
Weinig	0	0%
Zeer weinig	0	0%
Weet niet	0	0%
Geen problemen	5	17%

Totaal 29 100%

<u>Tijdelijk</u> personeel	N	%
Zeer veel	10	34%
Veel	7	24%
Neutraal	6	21%
Weinig	2	7%
Zeer weinig	0	0%
Weet niet	0	0%
Geen problemen	4	14%

Totaal 29 100%

Volgens 69% van de respondenten ervaart het vaste personeel (zeer) veel problemen met het vinden van woonruimte. Bij het tijdelijk personeel is dit iets lager, maar alsnog 59%. Volgens 17% van de respondenten ervaart het vaste personeel weinig tot geen problemen, en volgens 23% ervaart het tijdelijke personeel weinig tot geen problemen.

Als toelichting wordt meerdere keren gegeven dat er simpelweg geen woonruimte beschikbaar is. Daarnaast geeft een van de ondernemers nog aan dat het personeel zich niet (permanent) kan vestigen op het eiland.

In hoeverre ervaart u zelf problemen met het huisvesten van personeel? (N=29)

<u>Vast</u> personeel	N	%
Zeer veel	16	55%
Veel	4	14%
Neutraal	3	10%
Weinig	0	0%
Zeer weinig	0	0%
Geen problemen	6	21%

Totaal 29 100%

<u>Tijdelijk</u> personeel	N	%
Zeer veel	13	45%
Veel	5	17%
Neutraal	5	17%
Weinig	2	7%
Zeer weinig	0	0%
Geen problemen	4	14%

Totaal 29 100%

69% van de respondenten ervaart (zeer) veel problemen met het huisvesten van vast personeel. Bij het huisvesten van tijdelijk personeel is dat iets minder (62%). Zowel bij vast personeel als tijdelijk personeel ervaart 21% van de respondenten weinig tot geen problemen.

Eén van de ondernemers geeft als toelichting dat ze geen problemen ervaren omdat ze zelf over voldoende personeelswoningen beschikken. De overige respondenten geven als toelichting zeer veel problemen te hebben ervaren, onder andere omdat er geen woonruimte is of omdat ze moeten puzzelen met het

onderbrengen in eigen eenheden voor toeristisch-verhuur en dat de regelgeving de mogelijkheden voor huisvesting belemmert.

Aan de respondenten die hebben op bovenstaande vraag 'zeer veel' tot en met 'zeer weinig' hebben geantwoord zijn de volgende vragen gesteld:

In welke periode(s) ervaart u problemen met het huisvesten en voor hoeveel medewerkers doet dit probleem zich voor? (N=27, R=206, meerdere antwoorden mogelijk)

De antwoorden zijn gegeven in absolute aantallen (aantal medewerkers). Indien er in een bepaalde maand geen problemen worden ervaren met het huisvesten van personeel, dan hebben de respondenten 0 ingevuld. In onderstaande tabel hebben we alleen de data van het aantal respondenten (R) weergegeven die wél problemen ervaren in die bepaalde maand.

Aantal medewerkers	R	% van N=27	Gemiddelde	Hoogste aantal
Januari	10	37%	3	5
Februari (inclusief voorjaarsvakantie)	11	41%	2	5
Maart	11	41%	3	5
April (inclusief meivakantie)	16	59%	3	10
Mei (inclusief meivakantie)	19	70%	4	10
Juni	23	85%	4	20
Juli (inclusief zomervakantie)	25	93%	6	30
Augustus (inclusief zomervakantie)	25	93%	6	30
September	22	81%	5	25
Oktober (inclusief herfstvakantie)	18	67%	4	20
November	12	44%	4	20
December (inclusief kerstvakantie)	14	52%	3	5
Totaal	206			

We zien dat bijna alle respondenten (93%) in juli en augustus problemen ervaren met het huisvesten van personeel. Dit geldt voor gemiddeld 6 medewerkers. Voor alle maanden geldt dat het laagste aantal dat is ingevuld 1 is.

Kunt u aangeven in hoeverre u het eens bent met de volgende twee stellingen (N=26):

De problematiek omtrent het vinden van huisvesting voor het personeel belemmert mij in mijn huidige bedrijfsvoering.

	N	%
Helemaal mee eens	13	50%
Mee eens	10	38%
Neutraal	2	8%
Mee oneens	1	4%
Helemaal mee oneens	0	0%
N.v.t.	0	0%
Totaal	26	100%

We zien dat het overgrote merendeel van de respondenten (88%) aangeeft het (helemaal) mee eens te zijn dat de huisvestingsproblematiek hen belemmert in de huidige bedrijfsvoering. Eén respondent (4%) is het hier mee oneens.

Het tekort aan personeel belemmert mij in mijn huidige bedrijfsvoering.

	N	%
Helemaal mee eens	8	31%
Mee eens	13	50%
Neutraal	2	8%
Mee oneens	2	8%
Helemaal mee oneens	0	0%
N.v.t.	1	4%
Totaal	26	100%

De respondenten geven daarnaast aan dat ook het tekort aan personeel hen belemmert in de huidige bedrijfsvoering. 81% geeft aan het eens te zijn met deze stelling en slechts twee respondenten (8%) zijn het hier mee oneens.

NB Deze stellingen zijn voorgelegd aan een beperkt aantal respondenten, in het kader van vragen over huisvestingsproblemen. Deze antwoorden kunnen daarom slechts als indicatief worden beschouwd, omdat dit niet het werkelijke aantal respondenten weergeeft dat een personeelstekort ervaart. Voor een volledig beeld over personeelstekort is het goed om hier de antwoorden op de vraag uit hoofdstuk 2 (Heeft u een personeelstekort?) te betrekken.

5 Gewenste situatie huisvesting

In dit hoofdstuk zijn de vragen weergegeven met betrekking tot de gewenste situatie van huisvesting. Dit hoofdstuk is onderverdeeld in verschillende paragrafen. Allereerst wordt er ingegaan op de vragen met betrekking tot de kwaliteit van de huisvesting. Vervolgens hebben we de vragen en antwoorden weergegeven die ingaan op oplossingen voor het probleem. Tot slot komen er een aantal vragen over het dagelijks vervoer als oplossing.

5.1 Kwaliteit van huisvesting

Aan welke kwaliteitseisen/voorzieningen moet volgens u de huisvesting voor het vaste personeel minimaal beschikken? (N=30)

	N	%
Een gedeelde kamer (met één of meerdere kamergenoten) en gedeelde voorzieningen	1	3%
Een kamer in een huis met gedeelde voorzieningen (badkamer, toilet, keuken, woonkamer gedeeld)	4	13%
Studio (éénkamerappartement met eigen voorzieningen, zelfstandige woonruimte)	10	33%
Appartement (woning van één verdieping in een groter gebouw, zelfstandige woonruimte)	8	27%
Gehele woning (zelfstandige woonruimte)	5	17%
Anders, namelijk	2	7%
Totaal	30	100%

Een derde van de respondenten is van mening dat de huisvesting voor het vaste personeel minimaal moet voldoen aan de kwaliteitseisen van een studio. Ook vindt 27% dat de woonvoorziening minimaal gelijk moet zijn aan een appartement. Bij 'anders, namelijk' zijn geen inhoudelijke toelichtingen gegeven.

Aan welke kwaliteitseisen/voorzieningen moet volgens u de huisvesting voor het tijdelijke personeel minimaal beschikken? (N=30)

	N	%
Een gedeelde kamer (met één of meerdere kamergenoten) en gedeelde voorzieningen	7	23%
Een kamer in een huis met gedeelde voorzieningen (badkamer, toilet, keuken, woonkamer gedeeld)	18	60%
Studio (éénkamerappartement met eigen voorzieningen, zelfstandige woonruimte)	4	13%
Appartement (woning van één verdieping in een groter gebouw, zelfstandige woonruimte)	0	0%
Gehele woning (zelfstandige woonruimte)	1	3%
Anders, namelijk	0	0%
Totaal	30	100%

Bij de kwaliteit van huisvesting het tijdelijk personeel zien we een ander beeld dan bij het vaste personeel (vorige vraag). Het merendeel van de respondenten (60%) is van mening dat de huisvesting voor het tijdelijke personeel minimaal moet beschikken over een kamer in een gedeelde woning. 23% vindt dat het tenminste een gedeelde kamer met gedeelde voorziening moet zijn en 13% noemt de studio.

Aan de respondenten die bij een eerdere vraag over de manier waarop huisvesting op dit moment geregeld is (hoofdstuk 3) hebben aangegeven wél personeel te huisvesten, is de volgende vraag gesteld:

In hoeverre komt de huidige situatie overeen met de gewenste situatie van huisvesting? (N=21)

Vast personeel	N	%
N.v.t.	0	0%
Weet niet	0	0%
Zeer goed overeen	3	14%
Goed overeen	3	14%
Neutraal	4	19%
Slecht overeen	7	33%
Zeer slecht overeen	4	19%
Totaal	21	100%

Tijdelijk personeel	N	%
N.v.t.	0	0%
Weet niet	0	0%
Zeer goed overeen	3	14%
Goed overeen	3	14%
Neutraal	5	24%
Slecht overeen	6	29%
Zeer slecht overeen	4	19%
Totaal	21	100%

De helft (52%) van de respondenten geeft aan dat de huidige situatie van huisvesting van het vaste personeel (zeer) slecht overeen komt met de gewenste situatie. 28% vindt dat het (zeer) goed overeen komt, 19% antwoordt met 'neutraal': het komt niet per se goed, maar ook niet slecht overeen.

Bij het tijdelijke personeel is dit beeld redelijk vergelijkbaar: 48% vindt dat de situatie (zeer) slecht overeen komt, 28% vindt dat het (zeer) goed overeen komt, 24% antwoordt met 'neutraal'.

5.2 Oplossingen

Aan de respondenten die hebben aangegeven wel problemen te ervaren met het huisvesten van personeel (variërend van 'zeer veel' tot en met 'zeer weinig', zie hoofdstuk 4) is de volgende vraag gesteld:

Voor wie hebt u voornamelijk een oplossing ten aanzien van huisvesting nodig? (N=27, R=45, meerdere antwoorden mogelijk)

	R	% van N=27
Vast personeel [dienstverband langer dan een jaar, niet seizoensgebonden]	13	48%
Tijdelijk personeel [dienstverband minder dan een jaar, wel seizoensgebonden]	18	67%
Tijdelijk personeel [dienstverband maximaal 3 maanden, vakantiegebonden, vaak bijv. studenten]	13	48%
Geen oplossing nodig, want ...	1	4%
Totaal	45	167%

Voor zowel het vaste personeel, tijdelijke personeel voor minder dan een jaar, en het tijdelijke (vakantiegebonden) personeel voor minder dan drie maanden, geven respondenten aan dat een oplossing voor huisvesting nodig is. Het tijdelijke personeel met een dienstverband minder dan een jaar wordt het vaakst genoemd (67%). De respondenten die aangeven geen oplossing nodig te hebben, geven als toelichting dat er niet echt een probleem ervaren wordt door 'voldoende ruimte'.

Bij wie ligt in uw mening de verantwoordelijkheid voor een oplossing van het huisvestingsprobleem? (N=30)

	N	%
Ondernemer	0	0%
Gemeente	6	20%
Beide	24	80%
Totaal	30	100%

Het overgrote merendeel van de respondenten (80%) geeft aan dat de verantwoordelijkheid voor een oplossing van het huisvestingsprobleem bij zowel ondernemer als gemeente ligt. Het kleinste deel, namelijk 20%, vindt dat de verantwoordelijkheid alleen bij de gemeente ligt.

In hoeverre bent u het eens dat er naar een gezamenlijke (ondernemers en overheid) oplossing gewerkt moet worden voor het huisvestingsprobleem? (N=30)

	N	%
Helemaal mee eens	17	57%
Mee eens	12	40%
Neutraal	1	3%
Mee oneens	0	0%
Helemaal mee oneens	0	0%
Totaal	30	100%

Bijna alle respondenten (97%) zijn het (helemaal) eens dat er naar een gezamenlijke oplossing (zowel ondernemers als overheid) gewerkt moet worden voor het huisvestingsprobleem. Eén respondent is het niet eens maar ook niet oneens met deze stelling en beantwoordt deze vraag met 'neutraal'.

Bent u bereid om deel te nemen aan een gezamenlijke oplossing voor het huisvesten van personeel? (N=30)

	N	%
Ja	26	87%
Nee	4	13%
N	30	100%

De meeste respondenten zijn bereid om deel te nemen aan een gezamenlijke oplossing voor het huisvesten van personeel: 87%.



Wat zijn voor u beweegredenen om wel of niet deel te nemen? (N=26)

De respondenten die bij de vorige vraag hebben ingevuld wel te willen deelnemen aan een gezamenlijke oplossing, geven hiervoor als reden dat het probleem groot is en een oplossing nodig is. Het belang van samenwerken met alle partijen en de gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt ook opgemerkt.

Twee ondernemers geven aan niet mee te willen werken vanwege financiële redenen. Bij een betaalbare oplossing kan dit voor een van de ondernemers heroverwogen worden. De resterende twee ondernemers lichtten niet toe waarom ze niet mee willen doen aan een gezamenlijke oplossing.

Welke voorwaarden stelt u aan een gezamenlijke aanpak voor de huisvestingsproblematiek? (N=30)

In de kern komt het antwoord van de respondenten neer op: gezamenlijk of in goed overleg, op korte termijn, een betaalbare oplossing vinden.

Wat zijn in uw ogen kansrijke oplossingen voor het huisvestingsprobleem? (N=30)

De respondenten geven grofweg drie oplossingen: 1) bouw woonruimtes voor eenpersoonshuishoudens, of maak bestaande gebouwen hiervoor geschikt, 2) plaats containerwoningen en 3) plaats tiny houses.

De volledige antwoorden zijn weergegeven in bijlage 1. De niets zeggende antwoorden als 'niet van toepassing' en 'weet niet' zijn hier uitgefilterd.

Aan de respondenten die hebben aangegeven wel te willen deelnemen aan een gezamenlijke oplossing zijn de volgende vragen gesteld:

In hoeverre bent u bereid te investeren in een collectieve aanpak? (N=26)

	N	%
Grote bereidheid	6	23%
Redelijk bereid	16	62%
Geringe bereidheid	3	12%
Niet bereid	1	4%
Totaal	26	100%

62% van de respondenten is redelijk bereid om te investeren in een collectieve aanpak, 23% is zeer bereid hierin te investeren. Eén respondent is niet bereid te investeren. Als toelichting noemen respondenten dat er een (grote) bereidheid is, mits het financieel haalbaar is en de gemeente 'de kar gaat trekken'.

Hoe waarschijnlijk is het dat u in de toekomst in staat bent om financieel bij te dragen aan een collectieve aanpak? (N=26)

	N	%
Zeer waarschijnlijk	2	8%
Waarschijnlijk	13	50%
Neutraal	8	31%
Onwaarschijnlijk	2	8%
Zeer onwaarschijnlijk	1	4%
Totaal	26	100%



Meer dan de helft van de 26 respondenten (58%) geeft aan (zeer) waarschijnlijk wel in staat te zijn om in de toekomst financieel bij te dragen aan een gezamenlijke aanpak. Acht respondenten (31%) achten het niet waarschijnlijk maar ook niet onwaarschijnlijk dat ze financieel bij kunnen dragen en antwoorden met 'neutraal'. Drie respondenten tot slot vinden het (zeer) onwaarschijnlijk dat ze een financiële bijdrage hieraan zullen leveren.

De volgende vraag is alleen gesteld aan de respondenten die bij een eerdere vraag over de manier waarop huisvesting op dit moment geregeld is (hoofdstuk 3) hebben aangegeven wél personeel te huisvesten:

Hoeveel bent u in de huidige situatie per personeelslid kwijt aan huisvesting (bij benadering)? (N=21)

Gemiddeld zijn de respondenten €350,- per maand per personeelslid kwijt voor de huidige situatie. Dit varieert van €0 tot aan €1.200 per personeelslid per maand.

Hoeveel bent u bereid bovenop de huidige kosten per personeelslid extra te besteden aan een collectieve oplossing? (N=30)

Bovenop de huidige kosten zijn de respondenten gemiddeld bereid om €110 per personeelslid per maand extra te besteden aan een collectieve oplossing. Dit varieert van €0 tot aan €400 per personeelslid per maand. Het meest voorkomende antwoord van de reeks antwoorden is €0 per personeelslid per maand, oftewel: de meeste respondenten zijn niet bereid extra kosten te maken voor een collectieve oplossing.

5.3 Dagelijks vervoer van en naar Schiermonnikoog

In hoeverre bent u het eens met de volgende stelling: Een optimaler dagelijks vervoer van en naar het eiland (frequenter dienstregeling, andere tijden, etc.) voor personeel is een wenselijke en geschikte oplossing voor de problematiek met betrekking tot het huisvesten van personeel? (N=30)

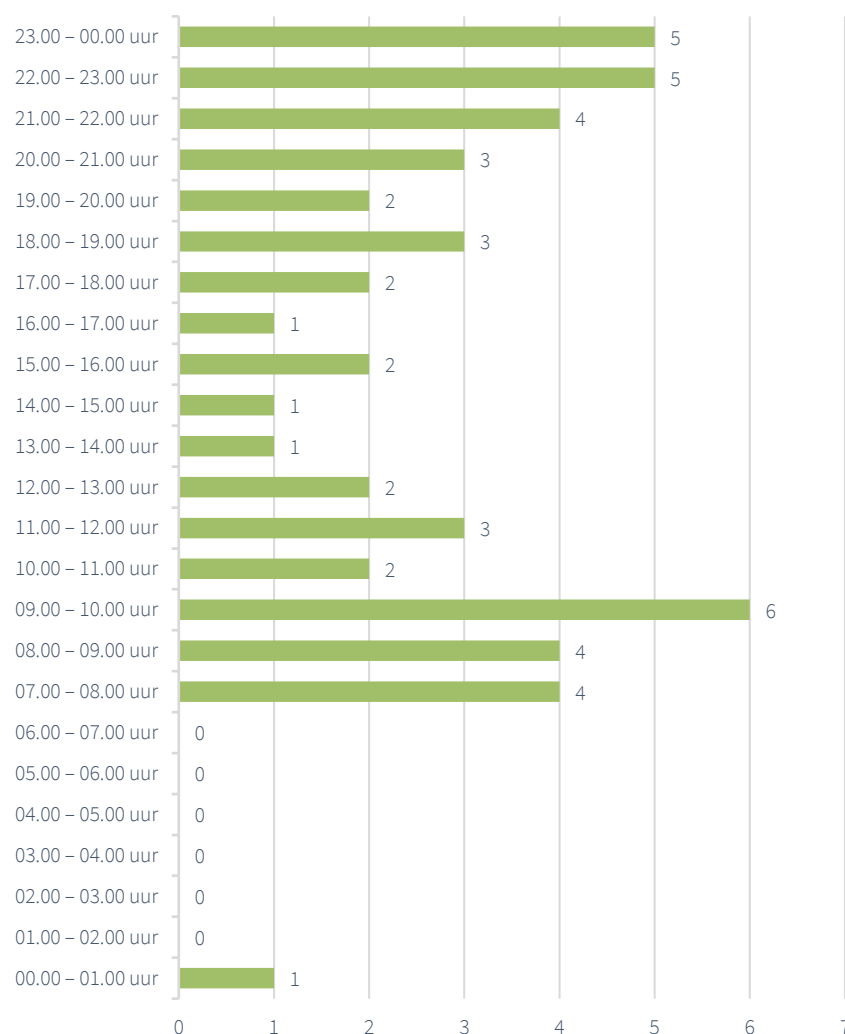
	N	%
Helemaal mee eens	2	7%
Mee eens	6	20%
Neutraal	7	23%
Mee oneens	8	27%
Helemaal mee oneens	7	23%
Totaal	30	100%

De meeste respondenten (50%) zijn het (helemaal) oneens met de stelling dat een optimaler dagelijks vervoer van en naar het eiland, een wenselijke en geschikte oplossing is voor het huisvestingsprobleem. 27% is het (helemaal) eens met de stelling en denkt wél dat dit een oplossing is, 23% is het niet echt eens maar ook niet oneens met de stelling en antwoordt met 'neutraal'.

Aan de respondenten die bij bovenstaande vraag 'helemaal mee eens', 'mee eens' of 'neutraal' hebben geantwoord, zijn de volgende vragen gesteld:

In welke tijdsblokken is er behoefte aan vervoer van en naar het eiland voor personeel? (N=15, R=51, meerdere antwoorden mogelijk)

Alle mogelijke tijdsblokken van één uur zijn voorgelegd in de enquête. Om de resultaten snel inzichtelijk te maken, geven we de antwoorden weer in onderstaand figuur.



In bovenstaand figuur zien we dat er met name behoefte is aan extra vervoer in de ochtend (tussen 7 en 10 uur) en laat op de avond (vanaf 22uur tot middernacht).

Wie zou in uw mening de kosten moeten dragen voor extra vervoer voor het personeel van en naar het eiland? (N=15)

	N	%
Ondernemer	4	27%
Personeel	0	0%
Beide	11	73%
Totaal	15	100%

Merendeel van de respondenten (73%) vindt dat de kosten voor het extra vervoer gedragen moeten worden door zowel personeel als werkgever. Vier respondenten zijn van mening dat alleen de werkgever hiervoor verantwoordelijk is.

In hoeverre is het gezamenlijk afhuren van een boot door ondernemers bij de rederij een geschikte en wenselijke optie? (N=30)

	N	%
Zeer geschikt	0	0%
Geschikt	4	13%
Neutraal	10	33%
Ongeschikt	8	27%
Zeer ongeschikt	8	27%
N	30	100%

De helft van de respondenten (53%) vindt het gezamenlijk afhuren van een boot een (zeer) ongeschikte optie. Een derde heeft geen uitgesproken mening hierover en antwoordt met 'neutraal'. Vier respondenten (13%) vindt het een geschikt idee.



6 Bijeenkomst Personeel en Huisvesting Friese Waddeneilanden

Het onderzoek naar personeel en huisvesting is in april 2020 afgerond. De resultaten van het onderzoek zijn in een werksessie besproken. Vanwege de uitbraak van het coronavirus is deze (online) bijeenkomst georganiseerd op 4 februari 2021 voor de ondernemers(verenigingen) en gemeenten op de Friese Waddeneilanden. In dit hoofdstuk is het verslag van deze bijeenkomst weergegeven.

6.1 Opzet en programma bijeenkomst

Het doel van deze bijeenkomst was om gezamenlijk in gesprek te gaan over de resultaten van het onderzoek, de belangrijkste opgaven te achterhalen en mogelijke oplossingen verkennen. Hierbij waren zowel ondernemers(verenigingen) en gemeenten van de eilanden aanwezig. Tijdens de bijeenkomst stonden de volgende vier vragen centraal:

1. Wat zijn de 4-5 belangrijkste meest urgente acties waaraan jullie willen werken en waarom?
2. Hoe willen jullie aan deze acties werken, wat moet er gebeuren?
3. Wie staat / staan er voor aan de lat, wie heeft welke rol?
4. Vervolg samenwerking: hoe ziet de samenwerking er idealiter uit de komende tijd? Welke vorm kan dit het beste krijgen?

Voorafgaand aan de bijeenkomst hebben de deelnemers de vragen beantwoord via een invulformulier, waarbij er per eiland een invulformulier vanuit de ondernemers en vanuit de gemeenten is ingevuld. Er is door zowel de ondernemers als de ondernemers(verenigingen) een vertegenwoordiger per eiland aangewezen die een mondelinge toelichting op deze vragen en het invulformulier heeft gegeven.

Programma bijeenkomst 4 februari 2021

- Introductie en aanleiding door Edwin Zijlstra
- Korte presentatie met de resultaten van het onderzoek door Bureau voor Ruimte & Vrije Tijd
- Reactie van de deelnemers: mondelinge toelichting vanuit gemeenten en ondernemers op de vooraf gestelde vragen
- Afronding

6.2 Opbrengst bijeenkomst

In deze paragraaf geven we de input en de oogst van de bijeenkomst op de volgende manier weer:

- De belangrijkste opgaven per eiland en gezamenlijk
- Bestaande en mogelijke oplossingen die zijn aangedragen
- Overall conclusie

Opgaven per eiland

Opgave voor Vlieland

- Er is een beeld dat 30% van het personeel wel op het eiland structureel wil komen wonen. Hiervoor zijn woningen nodig: zowel woningen met gedeelde voorziening, studio's en appartementen.
- Op Vlieland is er ook een duidelijke woningnood voor (toeristisch) seizoenspersoneel. Het gaat hierbij met name om de zomervakantie en het personeel dat maar tijdelijk (max. drie maanden) op het eiland werkt.

- De huisvestingsproblematiek speelt voornamelijk bij ondernemers die gerelateerd zijn aan het toeristisch seizoen. Voor de bouwsector is er in het laagseizoen bijvoorbeeld mogelijkheid tot het huisvesten van personeel in een hotel. Hiermee wordt geen toeristisch aanbod onttrokken, en heeft de verblijfsrecreatie in het laagseizoen ook nog omzet.
- De gemeente Vlieland wil nader onderzoeken in hoeverre deze opgaven zijn onder te brengen in het Programma Waddeneilanden. Hiermee kunnen goedkope oplossingen bereikt worden.
- De ruimte is schaars op Vlieland en de mogelijkheid tot nieuwbouw is daarmee beperkt.

Opgaven voor Terschelling

- De opgave voor permanente huisvesting op Terschelling is, vanuit het oogpunt van de ondernemers, al redelijk goed ingevuld. De belangrijkste opgave is de tijdelijke huisvestingsproblematiek.
- Het probleem voor tijdelijke huisvesting doet zich voornamelijk in het toeristisch hoogseizoen voor. Idealiter wordt er op een bepaalde locatie tijdelijke woonunits gecreëerd.
- Op Terschelling is er een nieuw fenomeen ontstaan: detachingsbedrijven die personeel gaan aanbieden. Dit is een dure oplossing voor ondernemers. De vraag is daarom of dit wenselijk is voor de eilanden, of dat de ondernemers en gemeenten de personeel- en huisvestingsproblematiek zelf kunnen oppakken.
- De gemeente wil samen met de ondernemers inventariseren om welke concrete aantallen het gaat, van zowel tijdelijke als permanente huisvesting.

Opgaven voor Ameland

- Volgens de ondernemers op Ameland is er met name sprake van een probleem ten aanzien van tijdelijke huisvesting. Dit komt voornamelijk voor in het hoogseizoen.
- Op Ameland is er al sprake van dagelijks forensen tussen het eiland en het vaste land. Dit geldt echter niet voor het horeca personeel omdat de tijden van de vaardienst niet toereikend zijn voor het horecapersoneel (avonden). Er is een andere aanpak nodig voor het horecapersoneel.
- In de huidige tijden van covid-19, dient een groepsaccommodatie als tijdelijke oplossing voor de huisvestingsproblematiek aangezien er op dit moment geen toeristen verblijven in groepsaccommodaties. Echter, wanneer de situatie ten aanzien van covid-19 herstelt, biedt dit geen oplossing voor het huisvestingsprobleem.
- Daarnaast is er op Ameland al sprake van een tekort aan woningen voor de inwoners van het eiland.
- Er mag op dit moment gebouwd worden, maar deze woningen zijn beschikbaar voor de Eilanders. De woningen voor personeel blijft een probleem.
- Het merendeel van de beschikbare ruimte die Ameland nog heeft, is in het bezit van particulieren, waardoor de gemeente deze bouwvlakken niet kan inzetten voor het bijbouwen van woningen.

Opgaven voor Schiermonnikoog

- De gemeente geeft aan dat het belangrijk is dat er in het Woonprogramma van de Wadden ook rekening wordt gehouden met de betaalbaarheid van woningen voor starters en personeel.
- Er is behoefte aan meer en kwalitatief betere starterswoningen, zowel om mensen op het eiland te behouden, als om nieuwe inwoners aan te trekken.
- De problematiek en huisvestingsbehoefte is al enige jaren duidelijk. De opgave is echter het gezamenlijk oppakken van de problematiek. Er is sprake van onduidelijkheid van de rol (ook de financiële rol) van de overheid en de rol van de ondernemers.
- Er is een opgave betreffende de verdienmodellen van oplossingen voor huisvesting. Het is duidelijk dat er in de zomer behoefte is aan veel woonunits, en in de wintermaanden behoefte is aan weinig tot geen woonunits. Dit maakt een oplossing vaak niet betaalbaar. De vraag hierbij is, wat willen en kunnen de ondernemers investeren en wat wil en kan de gemeente investeren.
- Op Schiermonnikoog hebben de kleinste ondernemers de grootste behoefte aan huisvesting. De oplossingen zijn voor hen vaak niet rendabel en haalbaar. De grotere ondernemers hebben huisvesting

vaak in eigen beheer en hebben hier een eigen verdienmodel achter, of nagedacht over de kosten. Er is dus behoefte aan het gezamenlijk oppakken van het probleem.

- De mogelijkheden om woningen op te kopen voor personeelshuisvesting zijn beperkt (en zoals eerder al gesteld ook niet gewenst). Momenteel staat er slechts één huis te koop op Schiermonnikoog. Daarnaast zijn de huizenprijzen enorm hoog, waardoor dit ook geen betaalbare oplossing is.
- Het is belangrijk dat men erkent dat er een gezamenlijk probleem is, en dat het belangrijk is om dit probleem aan te pakken, mede voor de leefbaarheid op het eiland. Uitgangspunt hierbij is dat er investeringen en uitgaven nodig zijn om dit structurele probleem op te lossen.

Gezamenlijke opgaven

Hierboven staan de belangrijkste opgaven per eiland weergegeven. Op een aantal onderwerpen gelden de opgave voor alle Friese Waddeneilanden. Dit betreft het (voorkomen van het) onttrekken van het toeristisch aanbod voor de huisvesting van personeel. Daarnaast speelt de (problematische) opgave rondom huisvesting vooral in het toeristisch (zomer)seizoen. Het reden om de problematiek aan te pakken wordt ook overal gedeeld: om de leefbaarheid voor inwoners op de eilanden in stand te houden door het beschikbaar stellen van betaalbare woningen. In veel gevallen zorgen de pieken (in het toeristisch seizoen) voor de problemen, omdat die pieken niet opgevangen kunnen worden bij verblijfsaccommodaties. Ondanks dat tijdelijke huisvesting in het toeristisch hoogseizoen vaak het grootste probleem vormt, heeft zowel structurele huisvesting als tijdelijke huisvesting aandacht nodig.

Oplossingen

Het werd duidelijk in de bijeenkomst dat zowel de gemeenten als ondernemers voor deze opgaven aan de lat staan. Er spelen per eiland wellicht specifieke opgaven, maar er zijn ook overeenkomsten. Daarom is de wens van de eilanden om ook gezamenlijk over gemeenschappelijke oplossingen na te denken. Al reeds bestaande oplossingen, mogelijke oplossingen of plannen die op stapel staan, zijn hieronder opgesomd.

We hebben de oplossingen geclusterd per eiland, omdat een oplossing lokaal kan zijn, maar evengoed geldt dat een oplossing op het ene eiland ook van toepassing kan zijn op een ander eiland:

Vlieland

- De gemeente Vlieland wil middels het Programma Waddeneilanden (dat zich inzet voor opgaves die specifiek voor de Waddeneilanden gelden), goedkope oplossingen voor woningen realiseren. Als het gaat om woningbouw moet de gemeente hier het voortouw in nemen. Samenwerking met de ondernemers is nodig om het programma uit te werken en op te starten. Ook de gemeente Terschelling, Ameland en Vlieland zien kansen voor het Programma Waddeneilanden (zie conclusie).
- De gemeente Vlieland wil nader onderzoeken in hoeverre er een vergelijkbaar beeld is op de andere eilanden en of dit huisvestingsprobleem gezamenlijk opgelost kan worden
- Op Vlieland loopt een pilot om tijdelijke woonruimtes te creëren op het industrieterrein. Een aantal loodsen worden geschikt gemaakt voor tijdelijke huisvesting. Dit moet worden opgenomen in het bestemmingsplan, dat nog moet worden vastgesteld door de gemeenteraad. Echter, een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de loodsen nog in gebruik zijn voor opslag. Daarnaast is er een investering nodig om de loodsen geschikt te maken voor tijdelijke huisvesting (moet voldoen aan bouwbesluiten en kwaliteitseisen). De vraag is wie er bereid is om hierin te investeren.
- Er is een suggestie gedaan om een werkgroep op te richten met ondernemers, gemeenten, provincie en een adviespartij een conceptplan maken om tot een oplossing te komen. Deze kan vervolgens worden gepeild door middel van enquêtes onder bewoners en vakantiegangers.
- De ondernemers willen ontwerpen en/of meedenken aan een overkoepelende oplossing in een (tijdelijk) multifunctioneel gebouw (denk aan containerwoningen, tiny houses, slaapschepen)

Terschelling

- De gemeente Terschelling wil de onderzoeksresultaten vertalen naar concrete aantallen per categorie. Daarnaast wil zij samen met de ondernemers kijken onder welke randvoorwaarden men bereid is om aan verdere oplossingen mee te werken. Afgelopen zomer is er namelijk een leegstaand gebouw beschikbaar gesteld voor seizoenspersoneel, maar hier is vanaf gezien. Daarom wil de gemeente met ondernemers bekijken onder welke randvoorwaarden bepaalde oplossingen kunnen plaatsvinden.
- Op Terschelling is er een Woonprogramma opgesteld, waarbij er 135 woningen bijkomen. Dit woonprogramma kijkt ook naar de mogelijkheden voor het bieden van huisvesting voor personeel. Er zijn planologische mogelijkheden gecreëerd voor tijdelijke huisvesting voor personeel. Hier wordt al voor een deel gebruik van gemaakt, maar volgens de gemeente zou dit nog meer kunnen. De gemeente wil daarmee bouw mogelijkheden voor de bouw van tijdelijke en vaste eenheden planologisch faciliteren. Daarnaast wil zij de mogelijkheden zoals opgesteld in het Woonprogramma doorzetten.
- De ondernemersvereniging van Terschelling noemt dat op Texel het forenzen uitkomsten biedt. Een mogelijke oplossing is om te onderzoeken of dit ook een oplossing is voor de Friese Waddeneilanden. Vlieland en Terschelling geven al aan dat dit wellicht mogelijkheden biedt, door dezelfde boot zowel langs Vlieland als Terschelling te laten varen. Ook voor Schiermonnikoog biedt dit mogelijkheden, omdat de afstand tot het vaste land relatief klein is.
 - Door het inzetten van een sneldienst, kan er een aanwas van personeel vanuit Harlingen gecreëerd worden. Volgens de TOV is Rederij Doeksen welwillend om hierin mee te werken, maar dit gaat wel gepaard met kosten. De kosten hiervoor kunnen idealiter gezamenlijk door provincie, gemeente en ondernemers bekostigd worden.
 - In bepaalde sectoren (waaronder de bouwsector en in de schoonmaakbranche), wordt deze oplossing al ingezet. De extra kosten voor de watertaxi worden meegenomen in de projectkosten. Dit heeft als resultaat dat de bouwkosten duurder zijn. Voor enkele sectoren waar de kosten worden meegenomen in de projectkosten, kan dit een oplossing bieden.
- Daarnaast wordt er een creatieve oplossing aangedragen om hotelboten in te zetten die in Harlingen liggen. Deze, en andere creatieve oplossingen, kunnen bijvoorbeeld in de denktank (zie kopje 'wensen') aan de orde komen.
- Voor Terschelling is er een oplossing aangedragen om wellicht personeel te huisvesten op de nieuwe campus van de Zeevaartschool. Op deze campus zijn er zo nu en dan een aantal units beschikbaar, die dan gebruikt kunnen worden voor de (tijdelijke of permanente) huisvesting van personeel. Daarnaast is er ruimte op het industrieterrein in de oude zeehondenopvang voor tijdelijke units te plaatsen.
- Een oplossing voor de woningnood is het bouwen van huurwoningen, zodat het permanente personeel kan blijven wonen en werken op de eilanden.
- Het opvragen van subsidies bij de provincie wordt ook als mogelijke oplossing aangedragen. Er wordt een suggestie gedaan om te kijken welke mogelijkheden er zijn voor financiële middelen bij de overheid.
- Er wordt een suggestie gedaan om hoogbouw te overwegen. Dit betreft geen torenflats, maar een bepaalde mate aan hoogbouw biedt wel mogelijkheden voor de schaarse ruimte.
- Het toestaan van onderverhuur bij particulieren voor tijdelijk personeel of studenten werd daarnaast geopperd als mogelijke oplossing.
- Tot slot is er een suggestie gegeven om, indien mogelijk, intern per gemeente te bekijken waar mogelijke gronden in het bezit van de gemeente verkocht kunnen worden (wanneer deze niet meer in de huidige plannen passen) en hiermee elders grond voor terug kopen voor de bouw van (huur)woningen of het plaatsen van tijdelijke units.

Ameland

- Op Ameland heeft de gemeente een andere oplossing gehanteerd. De gemeente is zelf woningen gaan bouwen voor de verkoop. Op dit moment worden er 54 huurwoningen bijgebouwd. Deze huurwoningen wil de gemeente ook inzetten voor personeelshuisvesting. Het probleem wordt gedeeltelijk opgelost door zelf huurwoningen te bouwen.

- Daarnaast heeft de gemeente het plan om nog flexwoningen te bouwen. Deze flexwoningen zijn beschikbaar voor mensen die zeer tijdelijk (bijvoorbeeld maximaal een half jaar) op zoek zijn naar een woning. Dit wordt met name ingezet als tussenoplossing, bijvoorbeeld voor een onderwijzer die voor een bepaalde periode moet invallen. Deze woningen zijn semipermanent, waardoor deze weer gemakkelijk weg kunnen wanneer de woningen niet meer nodig zijn. Deze plannen staan op stapel en zijn vastgelegd in een woonplan.
- De gemeente op Ameland hanteert een nieuw beleid. Bij nieuwe initiatieven (vergunningsaanvragen) wordt er direct getoetst hoe het personeel wordt gehuisvest. Het probleem wordt daarmee al direct meegenomen bij de aanvraag. Het is een voorwaarde om een vergunning te krijgen. Dit zorgt niet direct voor meer huisvesting, maar zorgt er wel voor dat de bedrijfsvoering in mindere mate wordt belemmerd door het zoeken naar oplossingen.
- Daarnaast wordt er op Ameland ruimte gegeven in het bestemmingsplan om een woonruimte op eigen terrein te creëren. Het (tijdelijk) plaatsen van units of creëren van woonruimte op particulier erf is ook een mogelijke oplossing voor de overige eilanden.

Schiermonnikoog

- Op Schiermonnikoog worden aan het einde van 2021 sociale huurwoningen opgeleverd, hier zitten ook kavels bij met andere mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld huisvesting van personeel.
- Om huisvesting betaalbaar te houden voor starters en personeel, is er een vorm van wooncoöperatie opgericht waarbij een beding wordt vastgelegd. Dit beding zorgt ervoor dat de prijs wel meestijgt met de inflatie, maar niet (te) sterk kan stijgen.
- Een mogelijke oplossing is om binnen de lokale wetgeving te bekijken wat er mogelijk gemaakt kan worden wellicht mede gefinancierd kan worden.
- De gemeente Schiermonnikoog wil het ongeoorloofd gebruik van huisvesting handhaven.

Wensen en aandachtspunten

- Een wens vanuit een van de gemeenten is om samen te werken op het gebied van aanbesteding.
- De gemeenten willen graag regelmatig om tafel en in gesprek blijven met de ondernemers, om te kijken wat er mogelijk gemaakt kan worden. Zij willen de problematiek in gezamenlijkheid oppakken.
- Een wens is om de samenwerking tussen ondernemers en gemeenten goed in te richten, bijvoorbeeld in de vorm van een werkgroep of klankbordgroep met ondernemers, ambtenaren en wellicht wethouder(s). Belangrijk hierbij is dat de groepsleden kennis en verstand van zaken hebben. Bij deze samenwerking faciliteert de gemeente en de ondernemers dragen ideeën en wensen aan.
- Daarnaast is er een duidelijke behoefte om te blijven overleggen, brainstormen en communiceren tussen de eilanden over de problematiek en mogelijke oplossingen. Er wordt een suggestie gedaan om een denktank te vormen samen met de overheid.
- Een aandachtspunt is dat de input van twee kanten moet komen. De gemeente wordt vaak gezien als verantwoordelijke partij, maar dat betekent tegelijkertijd ook dat er denkkracht wat betreft oplossingen en inzicht in opgaves nodig is vanuit de ondernemers.
- Een wens vanuit alle eilanden is om de huidige woningen te gebruiken waarvoor ze bedoeld en bestemd zijn. Dus, gebruik woningen met een toeristisch-recreatieve bestemming ook voor deze doeleinden, en gebruik woningen die bedoeld zijn voor een woonbestemming, ook alleen voor deze doeleinden. Het moet aangepakt worden om onttrekken van aanbod (zowel toeristisch aanbod als particuliere woningen) te voorkomen.
- Gezien de afhankelijkheid van toerisme en recreatie, is het belangrijk dat de toeristisch-recreatieve woningen niet aan het aanbod onttrokken worden. Er wordt hierbij nog wel benadrukt, dat wanneer bijvoorbeeld een toeristisch-recreatief bedrijf geen bedrijfsopvolging heeft, de woning voor andere doeleinden (waaronder huisvesting) kan worden ingezet.
- Tot slot is een wens om te blijven meten en monitoren en dat de acties die worden uitgevoerd worden gekoppeld aan concrete cijfers en doelstellingen.

Conclusie

Op basis van de geleverde input tijdens de bijeenkomst, kunnen we concluderen dat er een duidelijke urgentie en wens is om de problematiek aan te pakken, zowel vanuit ondernemers als vanuit gemeenten. We zien een aantal overkoepelende opgaves die op elk van de eilanden spelen. Daarnaast hebben de afzonderlijke eilanden met een aantal specifieke opgaves te maken.

Belangrijk is dat de gemeenten en ondernemers blijven klankborden over deze problematiek, zowel per eiland, maar ook gezamenlijk met de eilanden (inclusief Texel). Daarnaast is het betrekken van 'het vaste land' (denk aan gemeente Harlingen, provincie, rederijen) een niveau waarin oplossingen tot stand kunnen komen. Het spectrum aan oplossingsrichtingen is breed. Belangrijk blijft om gezamenlijk tot goede oplossingen te komen. De verantwoordelijkheid ligt zowel bij de gemeente als bij de ondernemers. De gemeenten hebben een verbindende en faciliterende rol en de ondernemers vervullen een belangrijke rol in het aandragen van oplossingen, in het meedenken en in het ondersteunen.

Het programma Waddeneilanden biedt hier een mogelijkheid voor. Dit programma wordt opgesteld voor bepaalde opgaves en kwesties die spelen op de Waddeneilanden en niet op het vaste land. De problematiek ten aanzien van huisvesting en personeel is hier een goed voorbeeld van en is daarmee geschikt om aan bod te laten komen in dit programma. Het programma biedt o.a. financiële steun. Het programma en de financiering is op dit moment nog niet rond. Zowel in de gemeenteraden als bij de beoogde convenantpartners provincie Noord Holland, provincie Fryslân en het Rijk moet de besluitvorming nog plaatsvinden.



Bijlage 1: antwoorden kansrijke oplossingen

De antwoorden op de vraag 'wat zijn in uw ogen kansrijke oplossingen voor het huisvestingsprobleem' zijn hieronder weergegeven. De nietszeggende antwoorden als 'niet van toepassing' en 'weet niet' zijn hier uitgefilterd.

(Tijdelijke) woonunits als op Texel

4 onder 1 kap woningen zoals die er nu ook al zijn op Schiermonnikoog voor beginners zodat het ook betaalbaar blijft

bij bouwen

Bouw van woonruimte voor 1 persoonshuishoudens of verbouw van bestaande grotere panden tot woonruimtes voor 1 persoonshuishoudens

Bouwen, of leegstand verbouwen

Containers

Containerwoningen

Containerwoningen en gebruik maken van leegstaande huizen/panden

De gemeente faciliteert grond, ondernemers kunnen (tijdelijke) wooneenheden bouwen

Een oud pand ombouwen tot hostel

Het oude bezoekerscentrum op Schiermonnikoog ontwikkelen

Het plaatsen van woonunitcontainers gelijk aan die in Groningen. Voor de vaste medewerkers 1 container alleen en voor de tijdelijke medewerkers een gedeelde oplossing. Misschien dat er op Schiermonnikoog ook gekeken kan worden naar het, binnenkort, Oude Bezoekerscentrum om te bouwen tot personeelshotel.

In de zomer containerwoningen. Huisvesting koppelen aan arbeidsovereenkomst. Er zijn vele oplossingen te bedenken

Leegstaande panden

Meer betaalbare huurwoningen bouwen

Oplossing in de vorm van semi-permanente huisvesting, bijv. containers zoals ook in Groningen worden gebruikt

Tijdelijk woningen/tiny houses

Tiny house

Tiny houses of (tijdelijke) containerunits voor de korte termijn, lange termijn woningbouw!

Tiny houses, containerbouw

Woon containers buiten het dorp. niet teveel bij elkaar en uit zicht.