

Bijlage 2: Reflectie op aanbevelingen uit de evaluatie, raadsmotie beleid huisvesting buitenlandse werknemers en toezegging betrekken andere groepen

In deze memo leest u:

- A. hoe wij in het ontwerpbeleid huisvesting buitenlandse werknemers zijn omgegaan met de aanbevelingen uit het evaluatierapport;
- B. hoe wij in het ontwerpbeleid huisvesting buitenlandse werknemers zijn omgegaan met de door u in een motie aangedragen oplossingsrichtingen;
- C. wat wij hebben opgehaald uit de gesprekken met verschillende stakeholders en hoe wij hier in het ontwerpbeleid mee om zijn gegaan.

A. Hoe zijn we omgegaan met de aanbevelingen uit het evaluatierapport?

1. Erken dat buitenlandse werknemers belangrijk zijn voor de lokale en regionale economie en dat de gemeente hierbij een faciliterende rol heeft

Door op 19 december 2019 in te stemmen met het evaluatierapport heeft u het belang van deze groep mensen erkend. Het regionaal kwantitatief onderzoek gaat uit van een netto bijdrage aan de economie van 1800 euro per werknemer. Op jaarbasis gaat dit om een economische betekenis van ruim 17 miljoen euro in Westfriesland.

U faciliteert goede huisvesting door helder beleid en het stimuleren van goede initiatieven. Dit beleidskader draagt hier aan bij.

2. Maak één helder beleidskader waarin alle regels voor de huisvesting van buitenlandse werknemers zijn opgenomen, dat wordt vastgesteld door de gemeenteraad

Het nieuwe beleid is geen dik boekwerk geworden, maar bestaat uit een beleidsmatrix. Waar nodig zijn begrippen uit de matrix verduidelijkt. Op een kaart behorend bij de beleidsmatrix is aangegeven wat wij verstaan onder woongebieden en wat onder bedrijventerreinen. Daarnaast is er een toelichting waarin de beleidsmatrix wordt verduidelijkt, en waarin voor initiatiefnemers overzichtelijk staat weergegeven wat er allemaal bij een huisvestingsinitiatief komt kijken.

3. Breng in samenwerking met de andere gemeenten in Westfriesland regelmatig (ten minste elke drie jaar) de ontwikkeling van de behoefte aan huisvesting voor buitenlandse werknemers in beeld, op lokaal en regionaal niveau, en actualiseer op basis daarvan de gemeentelijke taakstelling

Sinds het onderzoek naar verleende vergunningen dat is gedaan voor het evaluatierapport, zijn er 161 vergunde bedden toegevoegd aan het aantal vergunde bedden (142 bij agrarische bedrijven en 19 in woningen, stand van zaken 1 juli 2020). Voor ongeveer de helft van dit aantal bedden is een tijdelijke vergunning afgegeven voor een periode van 10 jaar. In totaal zijn er nu 1005 vergunde bedden in de gemeente Medemblik.

Regio Westfriesland heeft een regionaal kwantitatief onderzoek laten uitvoeren. Dit onderzoek dient twee doelen. Op basis van deze twee doelen, stuur je je beleid al dan niet bij:

1. Monitoring = terugkijken → is het beleid van de afgelopen jaren effectief geweest?
2. Prognose = vooruitkijken → verwachten we groei/krimp/stabilisatie van het aantal werknemers?

Monitoring: wat zien we als we terugkijken?

- Aantal vergunningen blijft achter bij aantal werkzame personen → beleid verruimen
- Aantal inschrijvingen in BRP blijft achter bij aantal woonachtige personen → (regionaal) inzetten op verbetering inschrijvingen: registratie geïnspireerd op model Westland
- Concentratie van huisvesting bij werklocaties → huisvesting bij agrarische bedrijven loopt goed; huisvesting bij andere bedrijven komt moeilijk van de grond onder meer door het ontbreken van voldoende draagvlak
- Naar schatting 40% huisvesting in reguliere woningen → terugdringen van huisvesting in woningen vraagt om het faciliteren van voldoende alternatieven
- Sinds 2011 diverse beleidswijzigingen, waarvan de laatste in 2015, in 2017-2018 aantal werknemers juist flink gestegen
- Dit onderzoek sluit aan/is in lijn met de bevindingen uit de beleidsevaluatie van Rigo.

Prognose: wat zien we als we vooruit kijken?

- In alle scenario's is er sprake van groei van het aantal werkzame personen → beleid verruimen
- In alle scenario's is er sprake van groei van het aantal woonachtige personen → inzetten op verbetering inschrijvingen

Nadere uitwerking aantallen:

Het onderzoeksrapport "Arbeidsmigranten in West-Friesland" is onlangs opgeleverd. Het rapport geeft een beeld van het aantal buitenlandse werknemers dat werkt (1) en het aantal buitenlandse werknemers dat verblijft (2) in West-Friesland. Belangrijke conclusies:

1. In Westfriesland werken naar schatting 9700 buitenlandse werknemers. Daar staan 2.850 vergunde bedden tegenover. Dat betekent een tekort aan bedden voor 6.850 personen (aantal werkzame personen – aantal vergunde bedden) in Westfriesland (peil 2018). De prognose is dat het aantal werkzame buitenlandse werknemers in Westfriesland groeit tot tussen de 16.900 en 19.500 personen in 2030.
2. Mensen uit het buitenland die voornemens zijn langer dan 4 maanden in Nederland te verblijven zijn wettelijk verplicht zich bij de gemeente in te schrijven. In Westfriesland zijn 4.400 personen geregistreerd woonachtig in Westfriesland. De registratiegraad is 50%. Dat betekent dat 4.400 buitenlandse werknemers ten onrechte niet geregistreerd staan in de BRP (basisregistratie personen; peil 2018).

Corona:

Dit onderzoek is uitgevoerd voor de Corona-crisis. De exacte impact van de huidige pandemie op het aantal buitenlandse werknemers in de regio is lastig in te schatten. Decisio geeft aan dat de aantallen sinds 2018 zijn toegenomen met 20% per jaar. Die toename van 20% nemen we vanwege Corona niet mee. Uitgangspunt is de situatie peiljaar 2018. Voor de langere termijn nemen we de prognose van Decisio ongewijzigd over. De in het onderzoek

gehanteerde WLO-scenario's (Toekomstverkenningen Welvaart en Leefomgeving) houden namelijk rekening met perioden van groei en stagnatie. Decisio heeft desgevraagd aangegeven geen andere aantallen te verwachten.

Conclusie:

- Zowel vanuit het oogpunt van monitoring als vanuit het oogpunt van prognose, is bijsturen van het huidige beleid noodzakelijk. Een verruiming van beleid is nodig om 1. een inhaalslag te maken op het tekort aan huisvesting, en 2. In te kunnen spelen op de toekomst. Kortom we hebben een forse lokale en regionale opgave.
- Het vastleggen van een taakstelling raakt het uitgangspunt van de vrijheid van vestiging en het vrije verkeer van personen, die wij in EU-verband met elkaar hebben afgesproken. Wij nemen daarom geen taakstelling op in het lokale beleid.

Tenslotte:

Het regionaal kwantitatief onderzoek maakt duidelijk dat het hier om een urgent en actueel thema gaat. De Corona-crisis benadrukt deze urgentie. Vanuit verschillende beleidsvelden en schaalniveaus is er inmiddels aandacht voor huisvesting van buitenlandse werknemers en de positie van de buitenlandse werknemers zelf. In het Pact van Westfriesland is het huisvestingsvraagstuk benoemd als specifieke opgave, in de Woondeal Noord-Holland Noord is om ondersteuning/expertise gevraagd, er is verbinding gelegd met het dossier niet-vitale recreatieterreinen. Landelijk is er een 'aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten' ingesteld en de provincie beziet hoe zij meer regie op het dossier huisvesting buitenlandse werknemers gaat pakken.

4. Maak bij de behoefteeraming en in het beleid onderscheid tussen tijdelijke (short-/mid-stay) en permanente (long-stay) huisvesting. Neem de long-stay huisvesting mee in het reguliere woonbeleid

Het nu voorliggende beleid betreft beleid voor de short-stay (< 4 maanden) en de mid-stay (4 maanden – 3 jaar) huisvesting. In het beleid is een duidelijke onderverdeling gemaakt tussen beide vormen. Short-stay is gekoppeld aan registratie in de RNI (in Alkmaar), mid-stay is gekoppeld aan het inschrijven in de BRP (bij de gemeente). Long-stay (3 jaar en langer) zijn mensen die zich blijvend vestigen in Nederland. Zij zijn aangewezen op reguliere huur- en koopwoningen.

Het regionaal kwantitatieve onderzoek vermeldt de volgende aantallen voor Westfriesland (dus niet per gemeente):

Aantal buitenlandse werknemers in WF (peiljaar 2018):

Short stay	3.550	(op basis van Decisio pag. 18, tabel 3c).
Midstay (4 – 12 mnd.)	3.140	(1820 + 1320) op basis van Decisio pag. 18, tabel 3c).
Midstay (12 mnd. – 3 jr.)	2.200	(75 % x 2.970, op basis van Decisio pag. 18, tabel 3d).
Longstay	770	(25 % x 2.970, op basis van Decisio pag. 18, tabel 3d).
Totaal	9.660	

5. Bied meer mogelijkheden voor tijdelijke huisvesting bij agrariërs en op grootschalige locaties (50 bedden of meer) en voorkom zo dat tijdelijke huisvesting (en eventuele overlast) in woonwijken plaatsvindt

Het maximum aantal te huisvesten werknemers bij agrariërs wordt 60 (was 30). Daarnaast mag deze huisvesting maximaal 4 maanden per jaar (was 3) gebruikt worden voor huisvesting van werknemers van andere bedrijven (noot vanuit handhaving dat dit niet te handhaven is). Advies van de agrarische beoordelingscommissie is verplicht (ABC). Deze stichting beoordeelt objectief, onafhankelijk en deskundig agrarische verzoeken en vergunningaanvragen. ABC brengt advies uit over de (tijdelijke) arbeidsbehoefte van het agrarisch bedrijf.

Het nieuwe beleid voor grootschalige huisvesting verschilt niet heel veel van het huidige beleid. Dit vanwege de aangenomen motie (zie punt 3 motie). De grens tussen grootschalig en minder grootschalig is in het nieuwe beleid gelegd op > 60 bedden. Het maximum aantal grootschalige huisvestingslocaties is 2 per kern. Het maximum aantal te huisvesten werknemers per grootschalige huisvestingslocatie is 300. De praktijk moet uitwijzen of dit voldoende (initiatieven tot) huisvesting gaat opleveren.

Wij hebben een afwijkingsbevoegdheid opgenomen, die het mogelijk maakt om initiatieven die niet passend zijn binnen het beleid, maar waaraan het college toch gemotiveerd medewerking wil verlenen, met een onderbouwing ter beoordeling voor te leggen aan de raad. Hiermee is er een mogelijkheid om initiatieven die bijvoorbeeld meer dan 300 bedden bevatten, toch toe te staan.

6. Laat de uitvoering van de regels, inclusief de beoordeling van principeverzoeken en vergunningaanvragen over aan het college

Wij leggen u het beleidskader ter vaststelling voor. Na vaststelling behandelt het college de ingekomen verzoeken en aanvragen op grond van het beleid. Principeverzoeken gaan dan niet meer langs de raad. Een bestemmingsplan dat een huisvestingsinitiatief mogelijk maakt, gaat volgens de daartoe gebruikelijke procedure ter vaststelling langs de gemeenteraad. U stelt het betreffende bestemmingsplan dan vast op grond van het door u vastgestelde beleidskader voor de huisvesting van buitenlandse werknemers.

Uitzondering hierop is de in het beleid opgenomen afwijkingsbevoegdheid: Hiermee kan de gemeente bijvoorbeeld toch medewerking verlenen aan vernieuwende of andere initiatieven of concepten, die we ten tijde van het vaststellen van dit beleid niet hebben voorzien. Zie verder het voorbeeld onder punt 5. Deze worden ter beoordeling voorgelegd aan de raad.

7. Streef hierbij naar korte procedures, zodat werkgevers hun buitenlandse werknemers tijdig kunnen huisvesten en geen tijdelijke noodoplossingen worden gezocht

Wij hanteren de snelst mogelijke procedure. Echter, de afhandelingstijd is mede afhankelijk van de kwaliteit van de ingediende stukken en van wettelijke termijnen. Een goede communicatie tussen gemeente en initiatiefnemer is nodig. Het nieuwe beleid is voorzien van een heldere toelichting over wat er allemaal bij huisvesting komt kijken, wat wij van initiatiefnemers verwachten, en een duidelijk proces over hoe te komen tot een aanvraag. De aanvraagformulieren principeverzoek huisvesting buitenlandse werknemers stemmen wij af op het nieuwe beleid.

8. Zorg voor een duidelijke informatievoorziening over de regels voor alle belanghebbenden via de gemeentelijke website

Als het nieuwe beleid is vastgesteld publiceren wij dat op overheid.nl. Het formulier principeverzoek huisvesting buitenlandse werknemers is dan via de gemeentelijke website in te vullen. Naast de website willen wij informatiefolders laten maken.

9. Maak inschrijving in de BRP en het RNI voor buitenlandse werknemers zo makkelijk mogelijk, in samenwerking met andere gemeenten in Westfriesland

Het nieuwe beleid maakt een duidelijk onderscheid tussen short- en mid-stay huisvesting en geeft duidelijke informatie over inschrijven en registreren. Aanvullend aan het beleid dat nu voorligt, werken wij op regionaal niveau aan een uniforme wijze van registreren geïnspireerd op het Westlands model. In september informeerden wij u hierover via een informatienota.

10. Zorg voor voldoende ambtelijke capaciteit voor handhaving en inschrijving in de BRP. De benodigde capaciteit is deels afhankelijk van de huisvestingsmogelijkheden (zie aanbeveling 5)

In de meerjarenbegroting is geld gereserveerd voor extra formatie op handhaving en burgerzaken. Hierbij zijn ook inkomsten geraamd vanwege de opbrengsten uit het gemeentefonds door extra inschrijvingen in de BRP.

B. Hoe zijn we omgegaan met de motie?

1. Maak vanaf nu een einde aan het huisvesten van tijdelijke huisvesting in kernen (woonwijken en linten)

Op 25 februari 2020 informeerden wij u over de uitvoering van de motie op dit onderdeel. Wij gaven aan dat het huisvesten van buitenlandse werknemers in woningen gebeurt, omdat er onvoldoende alternatieven tegenover staan (bron: Huisvesting van buitenlandse werknemers in Medemblik, een evaluatie van het gemeentelijk beleid, september 2019, blz. 38). Er is inmiddels een globale scan uitgevoerd. De scan bevestigt het beeld dat er in meer dan alleen in de hiervoor vergunde woningen vermoedelijk huisvesting van buitenlandse werknemers plaatsvindt. Ook het regionaal kwantitatief onderzoek bevestigt dit beeld (naar schatting 40% van de huisvesting vindt plaats in woningen). Het is ongewenst (mogelijk waterbedeffect) en ondoenlijk (vanwege de beperkte handhavingscapaciteit) om hier per direct een einde aan te maken.

Wij hebben in het nieuwe beleid daarom een overgangsbepaling opgenomen, die het mogelijk maakt om, onder strikte voorwaarden, tot 1 januari 2024 maximaal 4 buitenlandse werknemers te huisvesten in een woning. Wij verwachten dat het nieuwe beleid na 2024 voldoende alternatieve huisvestingsplekken mogelijk heeft gemaakt.

2. Sta toe dat in de toekomst er meer buitenlandse werknemers gehuisvest worden bij de agrariërs zelf met een maximum van 60 personen, waarbij de verantwoordelijkheid en het toezicht ligt bij de agrarische onderneming en vooraf gegaan door toetsing door de Agrarische Beoordelings Commissie

Dit is opgenomen in het nieuwe beleid.

3. Handhaaf het huidige beleid om grootschalige locaties te realiseren (50+ bedden)

Zie voor toelichting punt 5 hierboven.

4. Realiseer de mogelijkheid tot huisvesting van arbeidsmigranten op niet-vitale recreatieparken

Het beleid bevat geen aparte categorie 'recreatieparken', maar sluit dit zeker niet uit. De huisvesting op recreatieparken kan vallen onder de categorie 'grootschalige huisvesting > 60 personen' of 'niet grootschalige huisvesting < 60 personen'. Dit vereist maatwerk. Wij merken hierbij tevens op dat in deze gevallen overleg met en instemming van de provincie nodig zal zijn. De regionale werkgroep 'afwegingskader niet-vitale recreatieparken' doet, onder leiding van de provincie, onderzoek naar de verschillende omzettingmogelijkheden en de hierbij behorende randvoorwaarden. Dit geeft verdere invulling aan het maatwerk dat nodig is.

5. Zorg voor voortzetting van de drie-maanden regeling zodat werkgevers die maar voor een korte periode huisvesting nodig hebben hun personeel op een goede manier kunnen huisvesten

Deze regeling is opnieuw opgenomen in het beleid, zowel voor huisvesting op agrarische bedrijven als op bedrijventerreinen. De drie maanden is opgerekt naar vier maanden, omdat wij dit in het beleid als grens hanteren voor short-stay. Een verblijfsregister is verplicht.

6. Sta toe dat werkgevers op bedrijventerreinen op de locatie van hun eigen bedrijf de mogelijkheid hebben huisvesting te realiseren voor hun buitenlandse werknemers

Niet alle bedrijven hebben de ruimte om op hun eigen terrein huisvesting te realiseren. Wij staan dit toe onder de voorwaarde dat de huisvesting alleen mag worden gebruikt voor personeel dat werkzaam is op het betreffende bedrijventerrein. Daarnaast is een vier-maanden regeling opgenomen (zie punt 5). Wij hebben ook met ondernemers gesproken over dit onderwerp, zie hiervoor onderdeel C van deze memo (gesprek 8 september).

7. Schrap de woorden "de ambtelijke organisatie, onder verantwoordelijkheid van" uit aanbeveling 6

Is gebeurd. Zie de uitleg die is opgenomen bij aanbevelingen punt 6.

8. In het nieuwe beleid migrantenhuisvesting een verwijzing op te nemen naar de verordening verblijfsbelasting en de uitleg die bij deze verordening is opgenomen

Is gebeurd. In de toelichting van het beleid hebben wij in paragraaf 3.3 informatie opgenomen over het verblijfsregister en verblijfsbelasting. Er is een verwijzing opgenomen naar het onderdeel 'verblijfsbelasting' op de gemeentelijke website.

C. zijn we om gegaan met de ingetrokken motie Participatie en de daarop gedane toezegging van de portefeuillehouder? (zie ook informatienota DOC-20-225561)

We hebben voorafgaand aan het inbrengen van het ontwerp-beleid in de commissie gesproken met:

- buitenlandse werknemers
- kernraden
- ondernemers, huisvesters, werkgevers, uitzendbureaus en agrariërs

Een verslag van deze bijeenkomsten is bijgevoegd. Via de kernraden is ook getracht inwoners aan tafel te krijgen. Dit is helaas niet gelukt. De uitgenodigde uitzendbureaus hebben op het laatste moment afgezegd. Op basis van de gesprekken hebben wij de volgende specifieke punten al dan niet opgenomen in het ontwerpbeleid:

18 februari en 31 augustus, gesprek met: Buitenlandse werknemers

Het was niet makkelijk om in contact te komen met buitenlandse werknemers. Op 18 februari spraken wij 5 buitenlandse werknemers (short-stay en mid-stay). Omdat het ging om slechts enkele werknemers van één uitzendbureau hebben wij op 31 augustus opnieuw met een aantal (13) buitenlandse werknemers gesproken (9 personen mid-stay, en 2 personen long-stay).

- Vanwege de algemene roep om meer privacy (dit geven de werknemers aan als belangrijkste punt) hebben we in het beleid opgenomen dat minimaal 50% van het aantal slaapkamers eenpersoons moet zijn. Dit geldt voor alle vormen van huisvesting. In het conceptbeleid hadden wij in eerste instantie opgenomen dat alle kamers eenpersoons moesten zijn, en daarvoor een uitzondering opgenomen als aan te tonen is dat er sprake is van een duurzame relatie van 2 werknemers. Deze uitzonderingsregel is echter niet handhaafbaar: want wat is een duurzame relatie? Hoe toon je dat aan? Daarnaast geven de werkgevers/huisvesters aan dat zij al rekening houden met meer eenpersoonskamers, omdat ze onvoldoende werknemers aan kunnen trekken als de huisvesting kwalitatief niet in orde is.
Het streven naar meer eenpersoons slaapkamers sluit aan bij wat hier landelijk over is gezegd. Zo stelt het landelijke 'aanjaagteam huisvesting arbeidsmigranten': uitgangspunt moet zijn dat elke werknemer uiteindelijk één eigen slaapkamer heeft (aanbevelingen aanjaagteam, 11 juni 2020). Het kabinet begrijpt dit uitgangspunt, maar geeft aan dat primair met sectoren en partijen moet worden bezien wat haalbaar is: de inzet op nieuwe locaties en woonruimte moet bijdragen aan het kunnen opvangen van de voorgestelde norm van één kamer per werknemer (kabinetsreactie 3 juli 2020). Dit beleid gaat gelden voor nieuwe initiatieven en is niet van toepassing op reeds verleende vergunningen.
- Het aanwezig zijn van een 'huismeester' wordt als positief ervaren. In het beleid is opgenomen dat er een beheerder aanwezig moet zijn op het moment dat de buitenlandse werknemers ter plaatse verblijven. Dit geldt niet voor de categorie huisvesting in reguliere woningen, omdat deze vorm van huisvesting hiervoor te kleinschalig is en wij aan deze vorm van huisvesting bovendien op termijn ook een einde aan willen maken.
- Buitenlandse werknemers hebben een voorkeur voor kleinere accommodaties waar tot 60 personen zijn gehuisvest. Ze geven aan dat spreiden in plaats van een 'getto' bouwen beter is voor de integratie. Het beleid geeft invulling aan de huisvesting tot 60 personen, maar

biedt ook ruimte voor grootschaliger huisvesting tot 300 personen (maximaal 2 per kern). Via de in het beleid opgenomen afwijkingsbevoegdheid kan het college initiatieven boven de 300 personen aan de raad voorleggen. Gezien het huidige tekort aan huisvestingsplekken is het noodzakelijk om in het beleid ook ruimte te bieden voor grootschaliger huisvestingsvormen. Ook het kabinet benadrukt het belang van nieuwe grootschalige locaties en woonruimte (kabinetsreactie d.d. 3 juli 2020). Wij kunnen ons echter voorstellen dat hiermee vooral de behoefte aan short-stay huisvesting kan worden ingevuld.

- Werknemers wonen over het algemeen het liefst dicht bij hun werk en bij voorzieningen zoals de supermarkt. Ze geven aan dat de kwaliteit van de huisvesting mede bepaalt, hoe ver zij bereid zijn te reizen naar het werk en voorzieningen. Daarnaast beschikt niet iedere werknemer over eigen vervoer. Dit leidt soms tot problemen als het gaat om het kunnen bereiken van voorzieningen zoals de supermarkt. In dit beleid wijzen wij geen specifieke locaties aan voor huisvesting. Of een locatie geschikt is, is mede afhankelijk van de vorm van huisvesting en het aantal te huisvesten personen. Dit vraagt om maatwerk per initiatief. Vanwege het belang van het kunnen bereiken van voorzieningen, nemen wij in het beleid op dat initiatiefnemers een mobiliteitsplan moeten overleggen, als onderdeel van het beheerplan. Hierin moeten zij aangeven hoe het vervoer van werknemers is geregeld, hoe werknemers bij voorzieningen kunnen komen, en hoe het parkeren is geregeld. Dit betrekken wij bij de beoordeling of een locatie geschikt is voor huisvesting.
- Het wonen bij de werkgever wordt niet altijd als positief ervaren. Bij de agrariërs gaat dit over het algemeen goed. Het beleid sluit wonen bij de werkgever niet uit.
- Buitenlandse werknemers wonen het liefst in een eigen woning. Dit beleid ziet alleen op logiesvormen (short- en midstay). Werknemers die langere tijd in Nederland verblijven zijn aangewezen op de reguliere woningmarkt. Buitenlandse werknemers vormen daarmee een doelgroep die aandacht verdient binnen ons woonbeleid.
- In het gesprek met de werknemers is aandacht besteed aan informatievoorziening en integratie. Veelal komen buitenlandse werknemers in eerste instantie naar Nederland om geld te verdienen. Pas later komt het inzicht: het leven is hier anders, we willen blijven. Werknemers geven aan niet of slecht op de hoogte te zijn van hun rechten en plichten, zoals inschrijving in de basisregistratie bij langer verblijf. Ze gaan uit van wat hun werkgever/uitzendbureau/huisvester hun daarover aangeeft. Ook vormt de taal vaak een barrière. Wij zetten in op meer en betere registratie van de buitenlandse werknemers. Werkgevers/uitzendbureaus/huisvesters hebben hierover van ons een brief ontvangen. Op dit moment zijn we in gesprek met een aantal grote werkgevers/uitzendbureaus/huisvesters die hun medewerking hebben toegezegd. Daarnaast is in het regionale plan van aanpak aandacht voor informatievoorziening richting buitenlandse werknemers, waarbij aansluiting wordt gezocht op de landelijke koers: het kabinet geeft aan dat zij op korte termijn met een centraal informatiepunt voor buitenlandse werknemers komt en dat zij onderzoekt of RNI-loketten een rol kunnen spelen bij de service- en informatieverlening aan buitenlandse werknemers (kabinetsreactie d.d. 3 juli 2020).

Tot slot geven de werknemers ons en de werkgevers/huisvesters nog 3 punten mee:

1. Zorg voor normale woonomstandigheden zodat wij gezond naar ons werk kunnen en seizoenarbeiders (short-stay) ook graag weer terugkomen;

2. Werkgevers behandel ons met respect: als wij nu allemaal vertrekken zijn binnen 2 dagen de schappen in de supermarkten leeg.
3. Kondig controles op huisvestingslocaties niet van te voren aan.

1 september 2020, gesprek met: Kernraden

- De kernraden zijn in meerderheid voor het uitgangspunt van 1 persoon per slaapkamer.
- Huisvesting in woningen: er is begrip voor het opnemen van een overgangsbepaling om de huisvesting in woningen in woongebieden nog enige tijd mogelijk te maken, totdat er voldoende alternatieven zijn gerealiseerd.
- Huisvesting in woningen: tuinen worden vaak niet netjes onderhouden en soms zijn er parkeerproblemen. In het beleid geven wij aan dat de initiatiefnemers verantwoordelijk zijn voor een goed beheer en onderhoud. Dat dit goed geregeld is, moet blijken uit een door de initiatiefnemer te overleggen beheerplan. Daarnaast geeft het beleid aan dat er voldoende parkeergelegenheid op eigen terrein aanwezig moet zijn.
- Huisvesting bij agrariërs: er is aangegeven dat huisvesting en daarmee ook de gebouwen die daarvoor zijn gebouwd, moeten verdwijnen als het bedrijf wordt beëindigd. In het beleid is opgenomen dat wij alleen nog tijdelijke vergunningen afgeven voor de huisvesting van buitenlandse werknemers. Dit geldt overigens voor alle vormen van huisvesting.
- Huisvesting bij agrariërs: er is gesproken over de rol en verantwoordelijkheid van de uitzendbureaus. Er is aangegeven dat uitzendbureaus mensen huisvesten in huisvestingsvoorzieningen van agrariërs en dat dat niet de bedoeling kan zijn. In het beleid is een verplicht advies van de Agrarische Beoordelingscommissie opgenomen. Aan de hand van door de agrariër te overleggen bedrijfsgegevens bepaalt deze commissie hoeveel huisvestingsplekken er noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering. Dit is het maximale aantal werknemers dat een agrariër mag huisvesten. Daarnaast bepaalt de in het beleid opgenomen 4 maanden regeling dat ook andere bedrijven in de piekperioden de huisvestingslocatie mogen gebruiken. Dit maakt het mogelijk dat ook uitzendbureaus hier gebruik van maken.
- Grootschalige huisvesting: 2 grootschalige huisvestingslocaties per kern met een maximum van 300 huisvestingsplekken wordt als veel ervaren. De verhouding tot de grootte van de kleinere kernen is hierbij ook als aandachtspunt benoemd.

Het is belangrijk dat wij elk initiatief bezien in relatie tot de omgeving. Daarom zijn aanvullende eisen zoals een goede landschappelijke inpassing en voldoende parkeergelegenheid opgenomen in het beleid. Kernen zijn gebieden die als zodanig zijn vastgelegd op de gemeentelijke wijk- en buurtenkaart. Het gaat hier om de dorpskernen inclusief het omliggend buitengebied. Wij hebben onderzocht of er, naast maximaal 2 grootschalige locaties per kern, andere mogelijkheden zijn om eisen te stellen aan de maximale omvang van een locatie. Spreiding, bijvoorbeeld aan de hand van een regeling als 'maximaal 10% van het inwoneraantal van een kern' leidt er toe dat er vanuit het beleid een maximum wordt opgelegd aan het totale aantal huisvestingsplekken dat mogelijk is. In dat geval kunnen wij als gemeente te maken krijgen met 'verdeling van schaarse rechten'. Dit voert juridisch erg ver en is lastig uitvoerbaar (als een buitenlandse werknemer zich inschrijft in de basisadministratie is hij daarmee ook een inwoner geworden). Indien een dergelijke regel in het beleid toch gewenst is, is het aan te raden hierover juridisch advies in te winnen.

Wij zien gezien het huidige tekort aan huisvestingsplekken een noodzaak om in het beleid ook ruimte te bieden voor grootschaliger huisvestingsvormen. Ook het kabinet benadrukt het belang van nieuwe grootschalige locaties en woonruimte (kamerbrief d.d. 3 juli 2020).

- Niet grootschalige huisvesting: geen specifieke punten ingebracht.
- Er is gesproken over integratie van buitenlandse werknemers en de informatievoorziening aan buitenlandse werknemers. Taal vormt daarin een barrière. Wij hebben met de kernraden gedeeld wat daarover op de avond met de buitenlandse werknemers is gezegd. Wij pakken dit thema regionaal op (zie gesprek met buitenlandse werknemers).
- Wij hebben in het gesprek met buitenlandse werknemers alleen met Poolse medewerkers gesproken. Gevraagd werd waarom we niet ook met Roemeense werknemers hebben gesproken. Poolse werknemers vormen de grootste groep buitenlandse werknemers in de gemeente. Het heeft veel moeite gekost om met ze in contact te komen en ze aan tafel te krijgen om hun ervaringen te delen.

8 september, gesprek met: ondernemers, huisvesters, werkgevers, LTO en agrariërs

- Het merendeel van de ondernemers geeft aan dat het een goede zaak is om werknemers een eigen slaapkamer te bieden. Zij plaatsen hierbij echter wel een aantal kanttekeningen. Zo hebben ze er moeite mee dat dit als een verplichting in het conceptbeleid is opgenomen, en ook kwam de vraag wat onder een duurzame relatie moet worden verstaan: kunnen dat bijvoorbeeld ook 2 vrienden zijn? Op basis van deze feedback is het conceptbeleid aangepast. Zie eerste bullit gesprek met buitenlandse werknemers.
- Huisvesting in woningen: er is begrip voor het opnemen van een overgangsbepaling om de huisvesting in woningen in woongebieden nog enige tijd mogelijk te maken, totdat er voldoende alternatieven zijn gerealiseerd.
- Huisvesting in woningen: niet iedereen kan zich vinden in het uitsluiten van short-stay huisvesting in woningen. Wij hebben deze beleidskeuze gemaakt, omdat het vaak wisselen van werknemers in woningen de binding met de omgeving niet bevordert.
- Huisvesting bij agrariërs: de suggestie is gedaan om geen maximum aantal te huisvesten personen mogelijk te maken, maar het aantal afhankelijk te stellen van het oordeel van de agrarische beoordelingscommissie. Een andere suggestie is om qua aantallen aan te sluiten op omliggende gemeenten. Hierbij is Hollands Kroon genoemd (maximaal 80). Vanwege de input vanuit de werknemers en de kernraden houden wij vast aan het maximum van 60. Dat wordt gezien als een schaal waarbij er nog binding is tussen de werkgever en werknemer.
- LTO vroeg al eerder aandacht voor de 3-maandenregeling (inspreeknotitie 9 december 2019). Deze is ook in het ontwerpbeleid opgenomen, waarbij de 3 maanden is verruimd naar 4 maanden. Op 8 september werd echter aangegeven dat de huisvesting bij de agrariërs 12 maanden per jaar voor andere bedrijven gebruikt moet kunnen worden. De bedoeling van de huisvesting bij agrariërs is dat dit gerealiseerd wordt als onderdeel van de agrarische bedrijfsvoering. Het 12 maanden per jaar huisvesten van werknemers van andere bedrijven kan niet gezien worden als onderdeel van de agrarische bedrijfsvoering. Dan wordt de huisvesting van werknemers de hoofdactiviteit.
- Huisvesting op bedrijventerreinen: Een aantal ondernemers ziet het liefst geen huisvesting op bedrijventerreinen. Dit sluit niet aan bij de motie die uw raad op 19 december 2019 heeft

aangenomen. Het ontwerpbeleid sluit huisvesting op bedrijventerreinen niet geheel uit, maar de mogelijkheden hiertoe zijn beperkt:

- Na uitvoerig overleg met de Omgevingsdienst Noord-Holland Noord en jurisprudentieonderzoek concluderen wij dat huisvesting langer dan 4 maanden (mid-stay) milieutechnisch gezien niet goed inpasbaar is op bedrijventerreinen.
- Short-stay huisvesting voor 50 personen is mogelijk, mits milieutechnisch inpasbaar. De milieutechnische inpasbaarheid moet door de initiatiefnemer worden aangetoond. De Omgevingsdienst toetst dit. Hoe zwaarder de milieucategorie van de op een terrein gevestigde bedrijven, hoe lastiger dit inpasbaar is.
- Huisvesting op bedrijventerreinen: Een meerderheid van de ondernemers die wij gesproken hebben, gelooft in zeer grootschalige oplossingen buiten de bedrijventerreinen (1500 personen). Dit beleid ziet op huisvesting tot 300 personen. Via de in het beleid opgenomen afwijkingsbevoegdheid kan het college initiatieven boven de 300 personen aan de raad voorleggen. Ook het kabinet benadrukt het belang van nieuwe grootschalige locaties en woonruimte (kabinetsreactie d.d. 3 juli 2020). Wij kunnen ons echter voorstellen dat hiermee vooral de behoefte aan short-stay huisvesting kan worden ingevuld.
- Huisvesting op bedrijventerreinen: de 4 maanden-regeling die geldt voor agrariërs is ook opgenomen voor bedrijven op bedrijventerreinen. Een meerderheid geeft aan dat het dan wel moet gaan om huisvesting op de eigen kavel. In het beleid is deze beperking niet opgenomen, omdat niet alle bedrijven ruimte hebben voor huisvesting op de eigen kavel.
- Grootschalige huisvesting: De verhouding tot de grootte van de kernen is, net als op de avond met de kernraden opgemerkt. Zie bullit 6 gesprek met kernraden.
- Grootschalige huisvesting: Een meerderheid ziet graag nog grootschaliger huisvesting (1500 personen). Zie huisvesting op bedrijventerreinen onder bullit 7.
- Niet-grootschalige huisvesting: hier is opgemerkt dat het heel belangrijk is dat er toezicht is. In het beleid is bij niet-grootschalige locaties opgenomen dat er een beheerder aanwezig moet zijn.
- Tijdelijke vergunning: de meerderheid van de ondernemers wil liever een permanente dan een tijdelijke vergunning. Wij kiezen voor een tijdelijke vergunning omdat het onduidelijk is hoe de vraag naar werknemers zich in de toekomst ontwikkelt (automatisering, robotisering). Voor de termijn van maximaal 20 jaar is gekozen om kwalitatief goede huisvesting exploitabel te maken voor ondernemers. Kernraden kunnen zich vinden in het tijdelijk verlenen van vergunningen.