

BELEIDSKADER HUISVESTING

INTERNATIONALE WERKNEMERS (SHORT-STAY)

BELEIDSKADER

BELEIDSVISIE OP HET SHORT-STAY HUISVESTINGSVRAAGSTUK

Aanleiding

In april 2019 heeft de gemeenteraad het beleidskader huisvesting arbeidsmigranten (short-stay) vastgesteld. Nu, zo'n twee jaar later, ligt er een herijking van het beleidskader voor de

huisvesting van internationale werknemers. De ervaringen van twee jaar werken met het beleidskader liggen ten grondslag aan dit vernieuwd beleid. Enerzijds blijkt uit de praktijk dat daadwerkelijke realisatie van goede huisvesting zeer moeizaam gaat. Dit vraagt om kritisch te kijken of er verbreding van het beleidskader mogelijk is, om zo in ieder geval op voorhand minder locaties uit te sluiten.

Daartegenover staat dat de praktijk ook laat zien dat aanscherping van het beleid op een aantal punten nodig is. Daarbij komt dat inmiddels het rapport¹ van het landelijke Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van Emiel Roemer is verschenen. Hoewel het een rapport is dat zich veelal op maatregelen richt die vanuit de landelijke overheid opgepakt moeten worden, zijn er ook aanbevelingen die het verdienen verankerd te worden in dit lokale beleidskader.

De opgave

Dit beleidskader richt zich wederom op de huisvesting van internationale werknemers die hier kort verblijven, de zogenaamde short-stay. Dit blijft voor Venlo en de regio een belangrijke groep waarvoor nu nog onvoldoende kwalitatief goede huisvesting voor is. In 2019 is de opgave vastgesteld om voor 2025 **3000** plaatsen te realiseren in Venlo voor short-stay internationale werknemers. Dit aantal van destijds was gebaseerd op een quickscan van E'til². Om een actueler inzicht te krijgen in de cijfers is in opdracht van de Stuurgroep internationale werknemers³ een onderzoek uitgevoerd door Deceisio en Companen naar zowel de arbeidsmarkt als de huisvestingsopgave voor internationale werknemers in Limburg⁴. Dit onderzoek bevestigt de behoefte vanuit de arbeidsmarkt aan internationale werknemers. Daarnaast geeft het onderzoek ook meer inzicht in de huisvestingsopgave. Voor Noord-Limburg wordt geschat dat er in 2018 zo'n 31.300 internationale werknemers woonachtig waren in de regio. Hiervan valt 47% in de categorie short-stay. Dat zijn 14.711 personen. Hierna is een doorkijk gemaakt naar 2030. Hierbij wordt verwacht dat het aantal internationale werknemers dat in de regio werkzaam is met bijna 40.000⁵ personen zal toenemen. Ook hiervan zal weer een aanzienlijk deel woonachtig zijn in de regio en in de categorie

¹ Geen tweederangsburgers- aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan, oktober 2020

² Quickscan toekomstige vraag naar arbeidsmigranten Noord-Limburg, maart 2018

³ In deze stuurgroep zijn provincie, de regio's Noord-, Midden-, en Zuid-Limburg en werkgevers (LWV, MKB Limburg, LLTB) vertegenwoordigd.

⁴ Onderzoek internationale werknemers in Limburg, mei 2020

⁵ Na verschijning van het rapport is nog een aanvulling gemaakt met scenario's over de impact van het Covid-19 virus op de vraag naar internationale werknemers. Dit laat zien dat er sprake kan zijn van een uitgestelde behoefte aan internationale werknemers. Afhankelijk van de snelheid van het economisch herstel komt deze behoefte terug. Overigens laten de sectoren, die onze regio goed vertegenwoordigd zijn, zien dat er weinig effect op de vraag naar internationale werknemers is door Covid-19. Deze bevindingen zijn opgenomen in de provinciale nota Belang van internationale werknemers voor Limburg, januari 2021.

short-stay vallen. De opgave uit het beleidskader van 2019 om 3000 plaatsen te realiseren voor 2025 blijft hiermee zeker actueel. Het is, gezien de verwachte toename van het aantal in de regio werkzame internationale werknemers, zelfs een minimale variant te noemen.

Naast de kwantitatieve opgave blijft ook de kwalitatieve opgave bestaan. Internationale werknemers werken hier om onze economie draaiend te houden, daar hoort ook goede huisvesting bij. Bovendien heeft de regio de ambitie om internationale werknemers te binden en verleiden zich permanent te vestigen in de regio. Dat lukt alleen als de eerste ervaring met de regio positief is, daar hoort ook kwalitatief goede huisvesting bij.

En tenslotte is het van belang te benadrukken dat we in de eerste plaats staan voor een humane bejegening van mensen. Daar is uiteindelijk een uitgebalanceerd pakket van maatregelen, voorwaarden, handhaving en huisvesting voor nodig, die in samenhang niet alleen economisch versterkend werken maar ook misstanden tegengaan. Het goed op orde hebben van de huisvestingsopgave helpt hier bij het voorkomen van uitvallers en hierdoor minder kans op overlast.

De scope

De hierboven genoemde opgave is slechts een deel van het vraagstuk rondom internationale werknemers. Het vraagstuk is immers veel breder en vraagt op meerdere punten om een aanpak, denk hierbij aan taal, integratie, onderwijs, veiligheid, maar ook bewustwording, beeldvorming en communicatie over het belang van internationale werknemers. Ook hier is in toenemende mate aandacht voor binnen de gemeente.

Dit beleidskader gaat over de short-stay huisvesting van internationale werknemers die (nog) niet de intentie hebben om voor langere tijd te blijven. Deze groep heeft behoefte aan woonvoorzieningen voor een korte periode en kan hiervoor niet terugvallen op de reguliere woningmarkt. Daarbij komt dat deze groep in eerste instantie hier is om te werken en niet direct de behoefte heeft om te integreren. Ook stellen short-stay internationale werknemers andere eisen aan woonruimte (betaalbaarheid is hierbij essentieel) en woonomgeving. Pas op het moment dat internationale werknemers besluiten zich hier permanent te vestigen ontstaat de behoefte aan een eigen koop of huurwoning binnen de reguliere woningmarkt. Uitwisseling tussen beide huisvestingsvormen ligt hierbij niet voor de hand. Er ligt nu grote druk op het mogelijk maken van initiatieven voor short-stay huisvesting. Hoewel er zoals gezegd veel meer vraagstukken rondom internationale werknemers spelen, beperkt dit beleidskader zich tot de short-stay huisvestingsopgave. Deze is groot en urgent. Na twee jaar werken met het beleidskader uit 2019 moeten we

concluderen dat er nog veel moet gebeuren om onze doelstelling om 3000 plaatsen te realiseren te behalen.

De aanpassingen

Veel uit het beleidskader van 2019 blijft overeind. Op een aantal punten behoeft het beleidskader echter aanpassing. Dit vindt zijn beslag enerzijds in verbreding van het beleid en anderzijds in aanscherping. Met name dit laatste lijkt in tegenspraak met de opgave om snel voldoende plaatsen te realiseren, maar het gaat uiteindelijk om de leefbaarheid. Dit vraagt kwalitatief goede huisvesting voor de internationale werknemer, maar ook huisvesting die acceptabel is voor omwonenden.

Verbreding

- *Short-stay huisvesting op bedrijventerreinen*
In het beleidskader van 2019 wordt ingezet op short-stay huisvesting binnen de stedelijke contour, maar hierbij wordt huisvesting op bedrijventerreinen niet als wenselijk gezien. Gezien de grote opgave en het beperkte aantal geschikte locaties wordt nu de tijdelijke huisvesting op bedrijventerreinen op voorhand niet uitgesloten. Het tijdelijk (10 jaar met een verlenging van maximaal 5 jaar) huisvesten van internationale werknemers op dit type locaties kan meer mogelijkheden bieden. Belangrijke kanttekening is dat alle regelgeving (zoals externe veiligheid en milieu) overeind blijft. Het borgen van een goed woon-en leefklimaat blijft ook essentieel, we willen immers aantrekkelijk zijn voor internationale werknemers. Uiteraard geldt ook dat omliggende bedrijven niet gehinderd mogen worden in hun bedrijfsvoering door het toestaan van short-stay huisvesting op een bedrijventerrein.
- *Tijdelijke concepten die transformeren naar andere functies*
In het beleidskader van 2019 hebben we al opgenomen dat short-stay huisvesting bij voorkeur moet plaatsvinden op plekken of in gebouwen die hun functie hebben verloren en met de short-stay huisvesting van internationale werknemers dus weer opnieuw gebruikt kunnen worden. In dit beleidskader wordt ook de meerwaarde gezien van de mogelijkheid dit om te draaien. Dus op een locatie eerst tijdelijk starten met short-stay huisvesting van internationale werknemers als opmaat naar een andere permanente functie, passend binnen vastgesteld beleid. Dit biedt ruimte om middelen te genereren voor een kwaliteitsimpuls in de toekomst.

- *We onderzoeken de mogelijkheid om te werken met een exploitatievergunning*
In de regio is inmiddels ervaring opgedaan met exploitatievergunningen voor short-stay huisvestingslocaties. In de exploitatievergunning worden zaken als toezicht en beheer opgenomen. Doordat er een vergunning gekoppeld is aan short-stay huisvesting, bestaat ook de mogelijkheid een vergunning in te trekken op het moment dat een huisvester zich niet aan de afspraken houdt. Dit geeft een extra tool om in te grijpen bij overlast op het moment dat een locatie al gerealiseerd is. We onderzoeken of deze mogelijkheid ook effectief is voor Venlo. Indien het antwoord hierop ja is, zal de APV aangepast moeten worden om te kunnen werken met een exploitatievergunning.

Aanscherping

- *Aanbevelingen commissie Roemer*
In het rapport van het landelijk aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten zijn tal van aanbevelingen ter verbetering van de positie van internationale werknemers opgenomen. Hoewel het rapport met name gericht is op de landelijke overheid, wordt in dit beleidskader de aanbeveling maximaal 2 personen per kamer te huisvesten als norm overgenomen. Daarnaast staan in het rapport aanbevelingen die op termijn ook relevant zijn voor het huisvestingsbeleid, denk hierbij aan een vergunningstelsel voor verhuurders. Hiervoor zal echter eerst regelgeving door de landelijke overheid aangepast moeten worden.
- *Grootschalige short-stay huisvesting in de wijk*
Bij de vaststelling van het beleidskader uit 2019 is toegezegd dat short-stay huisvestingslocaties in de woonwijken niet grootschalig mogen zijn. Stelregel hierbij is, hoe verder van de woonwijken hoe meer mogelijkheden voor grootschalige short-stay huisvesting. In een woonwijk mag de huisvestingslocatie niet groter zijn dan 100 personen. Deze toezegging is nergens goed verankerd. Door dit uitgangspunt nu in het beleidskader op te nemen, is het geborgd.
- *Omgevingsdialoog*
In het beleidskader 2019 is de omgevingsdialoog wel benoemd, maar lijkt nog vrijblijvend. Uit de praktijk blijkt dat de timing van een omgevingsdialoog lastig is, wanneer informeer je de buurt. In dit beleidskader wordt de omgevingsdialoog onderdeel van de besluitvorming over een initiatief. Hiermee wordt de omgeving serieus genomen en kunnen voorstellen

vanuit de buurt meegewogen worden in het besluit om medewerking te verlenen en onder welke condities.

Doelstellingen

De doelstellingen uit het beleid van 2019 blijven overeind. We blijven internationale werknemers hard nodig houden om onze economie draaiend te houden. Ook hebben we regionaal de ambitie om internationale werknemers te binden. Hierbij behandelen we internationale werknemers als gelijkwaardige en volwaardige deelnemers van onze samenleving. Dit beleidskader heeft dan ook de volgende doelstellingen:

- **Voldoende huisvesting bieden**

Het blijft arbitrair hoeveel huisvesting er precies nodig is. De eerdere quickscan van E'til en het rapport van Decisio en Companen laten zien dat de groep die werkzaam is in Noord-Limburg groot is en dat deze in de toekomst blijft groeien. Dit vertaalt zich ook in een huisvestingsvraagstuk. Om een substantiële bijdrage te leveren in dit vraagstuk blijft de doelstelling voor Venlo om 3000 bedden te realiseren voor 2025. Hierbij gaat het niet alleen om nieuwe plaatsen, maar ook om het bieden van een alternatief voor ondeugdelijke bestaande huisvesting.

- **Kwalitatief goede huisvesting realiseren**

Het is lang niet vanzelfsprekend dat internationale werknemers voor Nederland en onze regio kiezen (landen als Duitsland, Groot-Brittannië en Noorwegen zijn populairder). Ruimte bieden aan initiatieven die het verschil maken, door bijvoorbeeld extra voorzieningen, maakt onderdeel uit van een uitnodigende strategie voor internationale werknemers. Hiermee kunnen we ons onderscheiden als regio en ook in de toekomst internationale werknemers hopelijk verleiden te kiezen voor de regio Venlo. Ook tijdelijke (10 + 5 jaar), flexibele huisvestingsconcepten kunnen hier een bijdrage aan leveren. De aard van locatie en omgeving bepalen hoeveel internationale werknemers verantwoord gehuisvest kunnen worden. Hierbij geldt wel, hoe verder van de woonwijken, hoe meer mogelijkheden voor grootschalige huisvesting en vice versa. In een woonwijk wordt hieraan een maximum van 100 personen gesteld.

Gelet op de grote aantallen internationale werknemers die momenteel tijdelijk naar onze regio komen, heeft het voordelen deze groep zoveel mogelijk geconcentreerd te huisvesten, zodat goed beheer en toezicht en aanvullende voorzieningen mogelijk worden. Bij initiatieven is het aantal te huisvesten personen ook

afhankelijk van beheerfactoren/ bedrijfsvoeringsmodel van het beoogde huisvestingsconcept.

- **Open huisvesting**

Hiermee bedoelen we dat huisvesting zoveel mogelijk toegankelijk moet zijn voor alle internationale werknemers. Dus niet alleen voor één specifiek bedrijf of uitzendbureau. Uit de praktijk blijkt dat het toch met name werkgevers en uitzendbureaus zijn die huisvesting willen realiseren. Deze vorm van huisvesting is niet uit te sluiten, willen we de doelstelling om voldoende plaatsen te realiseren behalen. Toch heeft het de voorkeur om samen te werken met professionele huisvesters. Hiermee voorkom je (deels) ook een al te sterke afhankelijkheidsrelatie tussen werkgever en internationale werknemer. Daarbij komt dat huisvesting voor deze doelgroep een vak apart is en niet iets dat je er zomaar even bij doet. Uiteraard is het voor huisvesters vaak noodzakelijk om contracten te sluiten met bedrijven en uitzendbureaus om voldoende bezetting en continuïteit in huisvesting te waarborgen. Daarnaast willen we afspraken maken over het percentage plekken dat beschikbaar blijft voor internationale werknemers die niet gelieerd zijn aan een specifiek bedrijf of uitzendbureau. Dit gaat om een ondergeschikt percentage van het aantal beschikbare bedden. Ook het gesprek aangaan over huisvesting voor werknemers die uitvallen hoort hierbij.

- **Alternatieven bieden voor kamerverhuur in de wijken**

Dit ligt in het verlengde van het voorgaande. In Venlo vindt een belangrijk deel van de huisvesting van internationale werknemers plaats door middel van kamerverhuur. Dit zien we veelal terug in de grote panden aan de doorgaande stadstraten, maar ook in appartementencomplexen of woningen midden in de wijken. Dit kan onwenselijke situaties opleveren en een negatieve impact hebben op de sociale cohesie, vooral wanneer er sprake is van overbewoning en een concentratie van woningen waar kamerverhuur plaatsvindt. Daarnaast doorkruist dit in het centrum van Venlo onze ambities voor Venlo studentenstad. Hier zetten we in op het versterken van studentenhuisvesting, het huisvesten van internationale werknemers op dit soort locaties draagt dan niet bij. Op dit moment zijn er te weinig alternatieven voor kamerverhuur in de wijken. Met dit beleidskader wordt de mogelijkheid geboden initiatieven te ontwikkelen die een alternatief vormen voor kamerbewoning.

Daarnaast worden de mogelijkheden van kamerverhuur beperkt doormiddel van het paraplubestemmingsplan Kamerbewoning en de Beleidsregel kamerverhuur, woningsplitsing en woningomzetting Venlo 2020. Met het aanscherpen van regelgeving en het mogelijk maken van alternatieven moet de druk op de wijken verlicht worden en de mogelijk negatieve gevolgen voor de leefbaarheid afnemen. Doordat het minder aantrekkelijk wordt woningen op te kopen voor kamerverhuur is bijkomend effect dat deze woningen beschikbaar blijven voor de reguliere woningmarkt.

Doelstellingen

Om te waarborgen dat huisvesting voldoende kwaliteit biedt voor de internationale werknemer, is een aantal uitgangspunten opgesteld waaraan huisvestingsinitiatieven getoetst worden. De mate waaraan ze kunnen voldoen aan de uitgangspunten en hiermee een bijdrage leveren aan onze doelstellingen, bepaalt of medewerking wenselijk is. Het is geen afvinklijstje met harde criteria, juist omdat iedere locatie zijn eigen context kent. Er is sprake van maatwerk (een goede oplossing voor locatie A, kan voor locatie B bijvoorbeeld niet werken). Vertrekpunt is dat een initiatief voor zowel de internationale werknemer als de omgeving passend moet zijn.

1. Minimale eisen huisvesting

Huisvestingsinitiatieven moeten ten minste voldoen aan de eisen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Dit is een landelijk geaccepteerde norm die voorwaarden stelt aan de onderdelen ruimte (m2) en privacy, veiligheid en hygiëne, voorzieningen, informatievoorziening en brandveiligheid. Door te verwijzen naar deze SNF-norm hoeven geen specifieke eisen in dit beleidskader opgenomen te worden. Dit maakt het beleidskader ook flexibel, wanneer de normen worden aangepast zullen deze automatisch gelden. Aanvullend geldt dat er maximaal 2 personen per kamer gehuisvest mogen worden.

2. Onderscheidend vermogen

Initiatieven kunnen zich onderscheiden door extra kwaliteit van huisvesting (privacy, recreatieve voorzieningen), waarbij tenminste een woonkamer en/of ontspanningsruimte aanwezig dient te zijn. Daarnaast kunnen initiatieven zich onderscheiden door extra aandacht voor de fysieke randvoorwaarden van de locatie en aandacht voor de ontwikkeling van de internationale werknemer. Denk hierbij aan informatievoorziening en mogelijkheden van scholing en taalcursussen. Ook met het bieden van flexibele, tijdelijke en energiezuinige concepten kan een initiatiefnemer zich onderscheiden.

3. Beheer en toezicht

Een initiatiefnemer moet inzichtelijk maken hoe het toezicht en het beheer georganiseerd is, welke maatregelen er komen om overlast voor zowel de internationale werknemer (onderling) als de omwonenden te voorkomen. Ook de belangen van de internationale werknemer moeten hierin geborgd worden, zij mogen niet van de ene op de andere dag op straat gezet worden. Hiertoe moet een huisreglement opgesteld worden. Aspecten waarvan inzichtelijk gemaakt moet worden hoe hiermee omgegaan wordt zijn: gebruik van drugs/alcohol, parkeren voertuigen, zwerfafval, geluid, geweldsincidenten, brandveiligheid, beschikbaarheid van belangrijke telefoonnummers. Ook dient bij iedere locatie bij de entree een bordje te komen met hierop de contactgegevens van de beheerder, zodat omwonenden altijd iemand kunnen bereiken.

Daarnaast beoordelen we de vorm van beheer. Uitgangspunt is dat een beheerder altijd (24/7) bereikbaar is voor de internationale werknemer, omwonenden, hulpdiensten en gemeente. De beheerder verblijft bij voorkeur op de locatie zelf, of moet anders binnen 15 minuten op de locatie aanwezig kunnen zijn. Afhankelijk van de situatie en omvang wordt bepaald welke vorm van beheer passend is. De beheerder moet digitaal een overzicht bijhouden van de internationale werknemer die op de locaties gehuisvest worden en overnachten (nachtregister). In Venlo is toeristenbelasting van toepassing op het moment dat nachtverblijf wordt verstrekt (en men niet ingeschreven staat in het BRP), dit geldt ook voor short-stay huisvesting van internationale werknemers.

We onderzoeken of door het werken met een exploitatievergunning, afspraken rondom beheer een toezicht beter kunnen worden verankerd. Op deze wijze lijken er mogelijkheden te ontstaan om een vergunning voor huisvesting in te trekken op het moment dat niet wordt voldaan aan de afspraken. Basis voor de exploitatievergunning ligt in de APV, deze dient dan hiertoe aangepast te worden.

4. Parkeren

Uitgangspunt is dat er voldoende parkeerplaatsen op het eigen terrein gerealiseerd moeten worden. Wanneer er geen mogelijkheden zijn op het eigen terrein, moet gekeken worden of er een acceptabele oplossing in de directe omgeving gevonden kan worden. De hoeveelheid benodigde parkeerplaatsen is sterk afhankelijk van het gegeven of er gebruik wordt gemaakt van eigen vervoer of dat gezamenlijk vervoer geregeld is op de locatie.

5. Ontsluiting

Het huisvesten van internationale werknemers brengt ook verkeersbewegingen met zich mee. Een locatie moet goed bereikbaar zijn en berekend zijn op de hoeveelheid verkeersbewegingen die de huisvesting met zich meebrengt. Is dit niet het geval, dan kan

gekeken worden of er aanpassingen gedaan kunnen worden om een goede ontsluiting te borgen.

6. Bereikbaarheid voorzieningen

Naast voorzieningen op een huisvestingslocatie zelf, zullen internationale werknemers ook gebruik maken van voorzieningen als een supermarkt, huisarts of horeca. Deze voorzieningen moeten op een acceptabele afstand liggen ten opzichte van de huisvestingslocatie en goed bereikbaar zijn te voet of per fiets. Van belang is dat voorzieningen ook daadwerkelijk beschikbaar zijn, denk hierbij aan Huisartsenzorg. Er liggen hier ook kansen voor onze lokale economie, een internationale werknemer spendeert gemiddeld jaarlijks zo'n € 2600,- in de regio.

7. Woon-en leefklimaat

Goed woon en-leefklimaat moet te allen tijde geborgd worden. Toetsing aan kaders, zoals de Ruimtelijke Structuurvisie, uitgangspunten van zorgvuldig ruimtegebruik en milieunormen, blijft noodzakelijk. Zo voorkomen we dat er andere regels gaan gelden voor internationale werknemers dan voor onze eigen inwoners.

Hierbij willen we geen menging van conflicterende functies. Uiteraard moet ook rekening gehouden worden met het woon-en-leefklimaat van omwonenden van een locatie. Tijdelijke huisvesting op bedrijventerreinen⁶ behoort tot de mogelijkheden, mits voorgaande geborgd kan worden en omliggende bedrijven niet beperkt worden in hun huidige bedrijfsvoering. Het is aan de initiatiefnemer dit aan te tonen. Hierbij heeft het de voorkeur gebruik te maken van locaties (en vastgoed) op bedrijventerreinen die transformatie behoeven. Het is niet wenselijk hier vrij uit te geven bedrijfskavels voor in te zetten. Huisvesting op bedrijventerreinen is maatwerk.

8. Context locatie en omgeving

De aard en ligging van een locatie bepalen of een initiatief voor huisvesting kan landen, en zijn eveneens bepalend voor het aantal internationale werknemers dat er gehuisvest kan worden. Een grote locatie aan de rand van de stad kan vaak meer hebben, dan een locatie midden in een woonwijk. Uitgangspunt is dat grootschalige huisvesting niet midden in een woonwijk thuishoort. Van grootschalige huisvesting midden in de woonwijk is sprake bij meer dan 100 personen. Hoe verder van een woonwijk, hoe meer mogelijkheden voor grootschalige huisvesting. Daar waar mogelijk worden locaties ontwikkeld binnen de stedelijke contour. Op het moment dat initiatieven buiten de contour liggen,

⁶ uitgangspunten visie bedrijventerreinen Noord-Limburg (POL-uitwerking werklocaties-bedrijventerreinen) blijven leidend.

is er sprake van een maatwerk afweging (waar de voorkeur ligt voor een combinatie met andere opgaven, zie uitgangspunt 9) en zijn de uitgangspunten van de Ladder voor Duurzame Verstedelijking van toepassing. Ook de draagkracht van de omgeving telt hierbij mee, zijn er bijvoorbeeld al meerdere locaties in de buurt of gaat om een eerste initiatief. Dit wordt allemaal meegewogen.

9. Omgevingsdialoog

Draagvlak voor huisvesting moet worden geborgd door middel van een omgevingsdialoog. Deze vorm van communicatie kent haar oorsprong in de nieuwe Omgevingswet vanaf 1 januari 2022. Tijdens de dialoog wordt de omgeving gevraagd mee te denken hoe het initiatief het beste ingevuld kan worden. Dat vergroot het gevoel van betrokkenheid en het gevoel ook daadwerkelijk bij te kunnen dragen aan de oplossing en de kwaliteit van de eigen leefomgeving. De verantwoordelijkheid van de omgevingsdialoog ligt bij de initiatiefnemer (huisvester). Als gemeente zijn we wel aanwezig bij een omgevingsdialoog en hebben we een rol in inzicht geven in het proces dat uiteindelijk leidt tot besluitvorming. Belanghebbenden mogen hierover duidelijkheid van ons verwachten. De initiatiefnemer maakt hierbij duidelijk hoe wordt omgegaan met de opbrengsten van de omgevingsdialoog, dat maakt onderdeel uit van de besluitvorming over een initiatief. Hiermee kunnen voorstellen vanuit de buurt meegewogen worden in het besluit om medewerking te verlenen en onder welke condities.

10. Combinatie met andere opgaven

We koppelen het realiseren van huisvesting zoveel mogelijk aan andere opgaven die we in Venlo hebben. Initiatieven die werk met werk maken hebben daarom een pré. Transformatie en hergebruik: denk dan bijvoorbeeld aan het gebruik maken van bestaande complexen (bijvoorbeeld religieus vastgoed dat zijn functie heeft verloren). Ook door het slopen van oude complexen en opstallen en deze te vervangen door nieuwe (tijdelijke) huisvestingsconcepten, kan een oplossing geboden worden voor het vraagstuk van vastgoed dat zijn functie verloren heeft.

Saneren: een andere opgave voor onze regio is het gezond houden van de vrijetijdseconomie. Er zijn locaties die een sanerings- of vitaliseringslag nodig hebben. Afhankelijk van de locatie kan overwogen worden om huisvesting van internationale werknemers tijdelijk mogelijk te maken en daarmee middelen te genereren om de betreffende locatie te revitaliseren of te saneren. Ook voor andere sectoren kan het tijdelijk invullen met huisvesting van internationale werknemers middelen genereren om te saneren.

Tijdelijk gebruik van nieuwe locaties: op een locatie wordt eerst tijdelijk gestart met short-stay huisvesting voor internationale werknemers, dit als opmaat naar een andere permanente functie, passend binnen vastgestelde beleidsvisies. Dit biedt ruimte om middelen te genereren voor een kwaliteitsimpuls in de toekomst.

Overgangsbepaling

Gelijktijdig met de vaststelling van het 'Beleidskader huisvesting internationale werknemers (short-stay) 2021' wordt het 'beleidskader huisvesting arbeidsmigranten (short-stay) Venlo' ingetrokken.

Na publicatie van het besluit treedt het 'Beleidskader huisvesting internationale werknemers (short-stay) 2021' in werking. Aanvragen die voor de inwerkingtreding zijn ingediend worden getoetst aan het oude beleidskader. Aanvragen die na inwerkingtreding worden getoetst aan het 'Beleidskader huisvesting internationale werknemers (short-stay) 2021'.

Definities

Internationale werknemer:

Iemand die zijn land verlaat vaak voor een beperkte duur om elders (beter betaald) werk te verrichten.

Short-stay internationale werknemer:

De groep internationale werknemers die (nog) niet de intentie heeft om voor een langere tijd te blijven. Hieronder vallen ook personen die herhaaldelijk terugkomen met dezelfde intentie. Deze groep heeft behoefte aan een tijdelijk woonvoorziening en kan daarvoor niet terugvallen op de reguliere woningmarkt. In de Regio Venlo bestaat deze groep voornamelijk uit EU-burgers uit Zuid- en Oost-Europa, die veelal laaggeschoold, uitvoerend en arbeidsintensief werk verrichten. De leeftijd van een short-stay internationale werknemer is minimaal 18 jaar. De short-stay huisvesting is niet geschikt voor gezinnen met kinderen jonger dan 18 jaar. In zijn algemeenheid worden internationale werknemers die hier langer dan twee jaar met tussenperioden werken niet meer tot de doelgroep short-stay gerekend en ligt een overgang naar de reguliere woningmarkt voor de hand.

Shorts-stay huisvesting:

Een vorm van huisvesting die gericht is op short-stay internationale werknemers. Het gaat hierbij om een vorm van logies en niet om regulier wonen. Omdat er sprake is van logies mogen internationale werknemers niet langer dan 4 maanden van een half jaar verblijven op de huisvestingslocatie.

Grootschalige huisvesting:

Een vorm van huisvesting met voldoende omvang om toezicht en beheer goed te regelen, aanvullende voorzieningen heeft en die past bij de '(sociale) draagkracht' van de omgeving. Hierbij wordt voor huisvesting in woonwijken een maximum van 100 personen gehanteerd.

