



Raadsvoorstel

Onderwerp: **Kaders Huisvestingsconcept Het Hogeland**

Datum: 26 mei 2021

Agendapunt: 2A

Behandeling: Ter bespreking in raadsoverleg

Portefeuille-

Houder: Theo de Vries

Steller: Arthur van Hoorik | a.vanhoorik@hethogeland.nl

Zaaknummer: Z.HHL.037338

1. Samenvatting

Momenteel werkt een interne projectgroep in opdracht van het college aan voorstellen voor de nieuwe huisvesting van de organisatie van Het Hogeland. Deze bestuursopdracht is in oktober 2019 ook met uw raad gedeeld. Het college heeft recentelijk op voorstel van deze interne werkgroep enkele kaders voor de te ontwikkelen huisvestings- scenario's vastgesteld. Tijdens een informatiebijeenkomst in februari hebben we u daarover nader geïnformeerd. Tijdens deze bijeenkomst heeft u ook verzocht om nog eens te spreken over de kaders waarbinnen de huisvesting van de organisatie beoordeeld moet worden. In een memo van 8 maart heeft het college uw raad toegezegd dat we deze kaders ter vaststelling aan uw raad zullen voorleggen. In dit raadsvoorstel leggen we u dit voor.

2. Voorgesteld raadsbesluit

Voorgesteld wordt om de volgende kaders voor het doen van voorstellen voor huisvestingsscenario's vast te stellen:

- locaties moeten goed bereikbaar zijn met zowel de auto als het openbaar vervoer;
- afhankelijk van de uitwerking van de bestuursopdracht Dienstverlening kan de fysieke uitwerking hiervan (o.a. balieconcept) aan elk scenario worden toegevoegd; er volgt vanuit dienstverlening dus geen voorkeursscenario;
- bij de uitwerking van de uitkomsten van de bestuursopdracht Buitendienst is het geen eis dat één of meerdere locaties van de buitendienst een directe relatie/nabijheid hebben met de locatie van de binnendienst, maar mocht een combinatie mogelijk zijn, dan wordt dit wel gezien als ideaal. Het werkplekconcept en de uitstraling van de buitendienst en de binnendienst zijn wel gelijk;
- werkplein Ability (Industrie & Diensten) heeft fysiek en functioneel geen directe relatie met de binnendienst en nabijheid is dan ook geen vereiste. Wel zal ook hier het werkplekconcept voor de kantoorfuncties gelijk zijn aan de binnendienst. De medewerkers belast met PIOFACH-taken worden samengevoegd met de binnendienst;
- het werkplekconcept gaat uit van tijd en plaats onafhankelijk werken. Dat geldt voor alle scenario's. Per scenario kan er wel verschil zijn in de mate waaraan voldaan kan worden aan de randvoorwaarden die dit werkplekconcept met zich mee brengt. De mate waarin wordt voldaan aan deze randvoorwaarden heeft invloed op de werkplekfactor. Wanneer er minder goed kan worden voldaan aan de randvoorwaarden voor het werkplekconcept zal de werkplekfactor hoger liggen en

daarmee de benodigde m2. De werkplekfactor is daarmee per scenario verschillend:

- 0,8 – 0,9 werkplek per medewerker wanneer bestaande locaties aangepast worden;
- 0,8 werkplek per medewerker bij centralisatie en uitbreiding bestaande locatie;
- 0,7 – 0,8 werkplek per medewerker bij nieuwbouw.

3. Inleiding

3.1 Aanleiding

Naar aanleiding van enkele raadvragen tijdens de informatiebijeenkomst in februari, is de raad toegezegd om de kaders voor de nieuwe huisvesting van de organisatie met de raad te bespreken alvorens in deze verdere voorstellen te doen.

3.2 Bevoegdheid raad

Het vaststellen van kaders voor het doen van beleidsvoorstellen sluit goed aan bij de kaderstellende rol van de raad.

3.3 Beleidskader

Voorliggend raadsvoorstel hangt samen met de onderliggende bestuursopdracht Huisvestingsconcept (in oktober 2019 aan de raad gezonden en opnieuw toegevoegd) en de Tussenrapportage verkenningfase Huisvestingsconcept (hier bijgevoegd). Korthedshalve verwijst het college naar deze documenten.

4. Beoogd resultaat

Het college beoogt met voorliggend raadsvoorstel de vaststelling door de raad van de kaders voor het doen van voorstellen voor de nieuwe huisvesting van de organisatie van Het Hogeland.

5. Toelichting

5.1 Kaders huisvestingsconcept

In het Tussenrapport Verkenningfase is geanalyseerd wat de huidige huisvestings situatie is en hoe de toekomstige situatie eruit zou kunnen zien. Op basis van deze analyse zijn de uitgangspunten geformuleerd voor de verschillende nog uit te werken mogelijke huisvestingsscenario's (paragraaf 4.1 van deze rapportage). Deze uitgangspunten leggen we nu als kader ter vaststelling aan de raad voor:

- locaties moeten goed bereikbaar zijn met zowel de auto als het openbaar vervoer;
- afhankelijk van de uitwerking van de bestuursopdracht Dienstverlening kan de fysieke uitwerking hiervan (o.a. balieconcept) aan elk scenario worden toegevoegd; er volgt vanuit dienstverlening dus geen voorkeursscenario;
- bij de uitwerking van de uitkomsten van de bestuursopdracht Buitendienst is het geen eis dat één of meerdere locaties van de buitendienst een directe relatie/nabijheid hebben met de locatie van de binnendienst, maar mocht een combinatie mogelijk zijn, dan wordt dit wel gezien als ideaal. Het werkplekconcept en de uitstraling van de buitendienst en de binnendienst zijn wel gelijk;
- werkplein Ability (Industrie & Diensten) heeft fysiek en functioneel geen directe relatie met de binnendienst en nabijheid is dan ook geen vereiste. Wel zal ook hier het werkplekconcept voor de kantoorfuncties gelijk zijn aan de binnendienst. De medewerkers belast met PIOFACH-taken worden samengevoegd met de binnendienst;

- het werkplekconcept gaat uit van tijd en plaats onafhankelijk werken. Dat geldt voor alle scenario's. Per scenario kan er wel verschil zijn in de mate waaraan voldaan kan worden aan de randvoorwaarden die dit werkplekconcept met zich mee brengt. De mate waarin wordt voldaan aan deze randvoorwaarden heeft invloed op de werkplekfactor. Wanneer er minder goed kan worden voldaan aan de randvoorwaarden voor het werkplekconcept zal de werkplekfactor hoger liggen en daarmee de benodigde m2. De werkplekfactor is daarmee per scenario verschillend:
 - 0,8 – 0,9 werkplek per medewerker wanneer bestaande locaties aangepast worden;
 - 0,8 werkplek per medewerker bij centralisatie en uitbreiding bestaande locatie;
 - 0,7 – 0,8 werkplek per medewerker bij nieuwbouw.

Met dit kader van uitgangspunten wordt onder meer beoogd het aantal werkplekken te optimaliseren en de 3 genoemde bestuursopdrachten op het gebied van beheer en onderhoud, dienstverlening en huisvesting op elkaar af te stemmen.

Corona

De recente ervaringen van de organisatie met de corona-maatregelen vragen eveneens om een herbezinning bij het bepalen van het aantal werkplekken. Tijdens de corona-maatregelen werkten de meeste medewerkers van Het Hogeland fulltime vanuit huis. Structureel thuiswerken zal in de post-corona situatie niet voor alle medewerkers geschikt blijken. Toch zijn de ervaringen met het op grote schaal thuiswerken tijdens de corona-maatregelen voor het college de reden geweest, om de interne projectgroep de opdracht te geven om per huisvestingsscenario tevens een sub variant uit werken waarbij sprake is van de werkplekratio van 0,5 (1 werkplek per 2 medewerkers). Dat kunt u als een verbijzondering beschouwen van het laatste uitgangspunt over tijd- en plaatsafhankelijk werken.

5.2 De beoordelingscriteria

Voor het beoordelen van de uitgewerkte scenario's heeft het college op basis van bovenstaande uitgangspunten de volgende criteria geformuleerd:

- voldoen aan randvoorwaarden werkplekconcept;
- goede ICT-voorziening aanwezig;
- locatie is centraal en goed bereikbaar;
- faciliteert ontmoeten en samenwerken;
- uitstraling;
- duurzaam;
- kosten efficiënt.

De beoordelingscriteria zijn ook een vertaling van de organisatie die Het Hogeland wenst te zijn zoals onder andere omschreven in het *Visiedocument Ruimte* en de *Bestuursvisie*. Het ontmoeten van en samenwerken met collega's tijdens de werkzaamheden is belangrijk voor een goed werkende organisatie. Het gaat dan om:

- ontmoetingen met collega's binnen het team;
- ontmoetingen met collega's van andere teams;
- ontmoetingen tussen de binnen- en de buitendienst;
- ontmoetingen met de externe organisaties waarmee wordt samengewerkt;
- ontmoetingen met inwoners, raad en bestuur (*Huis van de Democratie*).

Om deze ontmoetingen en samenwerking te faciliteren dient de nieuwe huisvesting:

- ruimte te bieden voor verbinding;
- medewerkers zoveel mogelijk bij elkaar te huisvesten;
- te zijn ingericht op het elkaar “tegenkomen”;
- ook gebruikt te kunnen worden door combinaties van in- en externe groepen;
- sfeer verhogend te zijn;
- zo mogelijk nabij de buitendienstlocatie te zijn (zie ook uitgangspunt 3).

Het scenario dat aan al deze voorwaarden voldoet scoort beter op het criterium ‘ontmoeten en samenwerken’ dan een scenario waar deze aspecten niet of minder aanwezig zijn.

De beoordelingscriteria uitstraling en kostenefficiëntie zullen bij de onderlinge vergelijking van de scenario's verder uitgewerkt worden. Bij het criterium duurzaamheid speelt het gegeven dat het onderhoudsniveau van de huidige werklocaties onderling nogal verschilt. De huidige energie-labels van de werklocatie bewegen tussen label A en label F. Bovendien gelden er in dit verband voor kantoorfuncties wettelijke een termijn voor het voldoen aan label C (2023) en label A (2030).

5.3 Risico's

De omvang van een ambtelijke organisatie is geen statisch gegeven. Taakuitbreiding zoals bij voorbeeld het gevolg van de decentralisaties in het recente verleden of andere vormen van taakoverdracht, kunnen aanleiding zijn voor uitbreiding van de organisatie. Een dergelijke uitbreiding gaat over het algemeen gepaard met een uitbreiding van het aantal medewerkers c.q. werkplekken. In dat licht zal bij het uitwerken van de huisvestingsscenario's tevens rekening gehouden worden met de zogenaamde uitbreidbaarheid van de gebouwen/locaties.

6. Financiële aspecten en wijze van dekking

Het opstellen van een financiële onderbouwing van de benodigde investeringen maakt onderdeel uit van het verder uitwerken van de scenario's.

7. Participatiespoor

Een gemeentehuis is niet alleen de werkplek voor de ambtelijke organisatie; of een plek waar inwoners een paspoort of rijbewijs aanvragen en afhalen. Een gemeentehuis is ook een *Huis van de Democratie*, waar het bestuur en de raad ook goed hun werk moeten kunnen doen. In het traject op weg naar een nieuw huisvestingsconcept zal ook de Raad als ‘medebewoner en –gebruiker’ betrokken worden.

8. Vervolgtraject

8.1 Uitvoering

Het college pakt het verder uitwerken van scenario's en het doen van investeringsvoorstellen weer op als de raad naar aanleiding van dit raadsvoorstel daarvoor de nadere kaders heeft vastgesteld.

8.2 Tijdsplan

In het raadsmemo van 8 maart jl. heeft het college aangegeven, dat het besluit over het voorkeursscenario en de financiële kaders voor de gemeentelijke huisvesting waarschijnlijk pas in het tweede kwartaal van 2022 aan de raad zal worden voorgelegd. Dit betekent dat de planning van de bestuursopdracht aangepast zal worden.

De planning op hoofdlijnen van de bestuursopdracht ziet er nu als volgt uit:

- | | | | |
|---|----------------|---|-----------------------|
| ▪ | Verkenningfase | (ontwikkelen scenario's) | <i>heden</i> |
| ▪ | Conceptfase | (vaststellen voorkeursscenario) | 2021 (Q2) – 2022 (Q2) |
| ▪ | Ontwerpfase | (uitwerken voorkeursscenario) | 2022 (Q2) – 2022 (Q4) |
| ▪ | Definitiefase | (vaststellen Uitvoeringsplan H-concept) | 2022 (Q4) – 2023 (Q2) |
| ▪ | Realisatiefase | (uitvoeren Uitvoeringsplan H-concept) | 2023 (Q2) – 2024 (Q2) |

8.3 Communicatie

Persbericht via Communicatie

Bijlage: raadsbesluit (zaaknummer: Z.HHL.037338)

Achterliggend document: vastgestelde tussenrapportage + bijlage

Winsum, (...)

Burgemeester en wethouders van de gemeente Het Hogeland,

Gemeentesecretaris,

Burgemeester

Paul van Vilsteren

Henk Jan Bolding