

draaijer+partners

vertaalt  
ambitie naar  
omgeving



Huisvestingsconcept Het Hogeland  
Tussenrapport verkenningsfase

Groningen, 6-1-2021  
20/JF/md/rap/190464-0804210345

# Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1	Aanleiding	3
1.2	Context	3
1.3	Methodiek	3
1.4	Leeswijzer	4
<b>2</b>	<b>Huidige situatie (bodemplaat) (IST)</b>	<b>5</b>
2.1	Huidige portefeuille	5
2.2	Huidige organisatie	5
2.3	Knelpunten	6
<b>3</b>	<b>Toekomstige situatie (SOL)</b>	<b>10</b>
3.1	Portefeuille ontwikkelingen	10
3.2	Organisatieontwikkelingen	12
3.3	Toekomstige huisvestingsbehoefte	14
3.4	Criteria	14
<b>4</b>	<b>Scenario's</b>	<b>17</b>
4.1	Uitgangspunten voor de scenario's	17
4.2	Schets van mogelijke scenario's	17
4.3	Beoordeling scenario's	18
<b>5</b>	<b>Bijlage 1 Factsheets huidige portefeuille</b>	<b>19</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De huidige huisvesting van de organisatie van Het Hogeland is een resultante van het herindelingsproces. De medewerkers zijn momenteel verdeeld over een dertiental gebouwen. Deze huisvestingssituatie is niet optimaal. Met het oog op een toekomstige optimale huisvesting van de organisatie heeft het college in 2019 de bestuursopdracht ‘Verkenning huisvestingsconcept Het Hogeland’ vastgesteld. Centrale vraag in deze bestuursopdracht is het ontwikkelen en vormgeven van een efficiënt huisvestingsconcept voor de medewerkers van de organisatie.

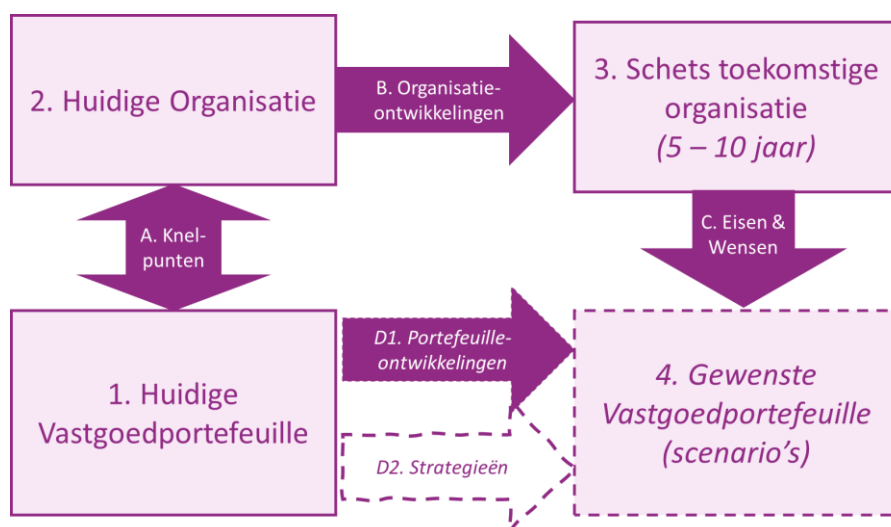
## 1.2 Context

Bij de uitvoering van de bestuursopdracht ‘Verkenning huisvestingsconcept’ worden alle thema’s en beleidsvelden die raken aan het onderwerp huisvesting integraal betrokken. Dit betekent ook dat het huidige huisvestingsconcept (2018) – dat nog dateert uit het herindelingsproces – onderwerp van heroverweging is.

De bestuursopdracht wordt uitgevoerd door een projectgroep. Met het oog op de integrale aanpak bestaat de projectgroep uit medewerkers van de beleidsvelden: vastgoed; duurzaamheid; HRM; facilitair; dienstverlening; buitendienst en werkplein Ability. draaijer+partners (Bertina Seffinga) is lid/adviseur van de projectgroep.

## 1.3 Methodiek

In dit onderzoek hebben we de GAP analyse als uitgangspunt genomen. Hierbij wordt op twee assen een vergelijking gemaakt. De x-as vergelijkt de huidige met de toekomstige situatie. De y-as vergelijkt de beschikbare huisvesting (portefeuille) met de huisvestingsbehoefte (organisatie). In schema ziet dit er als volgt uit:



Om deze aspecten in kaart te brengen is er gebruik gemaakt van beschikbare informatie (deskresearch) aangeleverd door de projectgroep leden, van interviews met vertegenwoordigers van de verschillende domeinen en van brainstormrondes met de projectgroep.

## 1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 brengen we de huidige situatie in beeld, in paragraaf 2.1 starten we met de huidige vastgoedportefeuille, vervolgens kijken we in paragraaf 2.2 naar de huidige organisatie en dit leidt in paragraaf 2.3 naar knelpunten (GAP) tussen de huidige beschikbare huisvesting en de huidige behoefte.

In hoofdstuk 3 kijken we naar de toekomst. Welke portefeuille ontwikkelingen zullen plaats vinden (onafhankelijk van welke scenario wordt gekozen) (paragraaf 3.1), welke organisatieontwikkelingen vinden plaats (paragraaf 3.2) en tot welke toekomstige huisvestingsbehoefte leidt dit dan (paragraaf 3.3.). Dit mond in paragraaf 3.4 uit in een aantal criteria waarop de scenario's beoordeeld kunnen worden.

Hoofdstuk 4 beschrijft de toekomstige gewenste huisvestingsportefeuille. Dit hoofdstuk start in paragraaf 4.1 met de uitgangspunten waaraan de scenario's in alle gevallen moeten voldoen. Vervolgens worden de mogelijk scenario's beschreven in paragraaf 4.2. Deze scenario's worden vergeleken met de huisvestingsbehoefte zoals die in het voorgaande hoofdstuk is beschreven. In een vervolgfase moet vervolgens een plan van aanpak opgesteld worden om te komen van de huidige huisvestingsportefeuille naar het gekozen scenario.

## 2 Huidige situatie (bodemplaat) (IST)

De huidige situatie is in kaart gebracht op basis van deskresearch en interviews. Deze IST-situatie noemen we ook wel de bodemplaat en biedt inzicht in de huidige portefeuille en in de huidige organisatie. De huisvestingsbehoefte van de huidige organisatie komt niet overeen met de aanwezige portefeuille, de grootste knelpunten worden in dit hoofdstuk beschreven.

### 2.1 Huidige portefeuille

De totale huisvestingsportefeuille beslaat ruim 33.000 m<sup>2</sup> BVO. De huisvestingslasten die dit op dit moment met zich meebrengt bedraagt € 2,8 miljoen per jaar. Dit betreft alleen de gebouw gebonden exploitatiekosten (kapitaallast/ huur, onderhoud, schoonmaak, energie, belasting en verzekeringen).

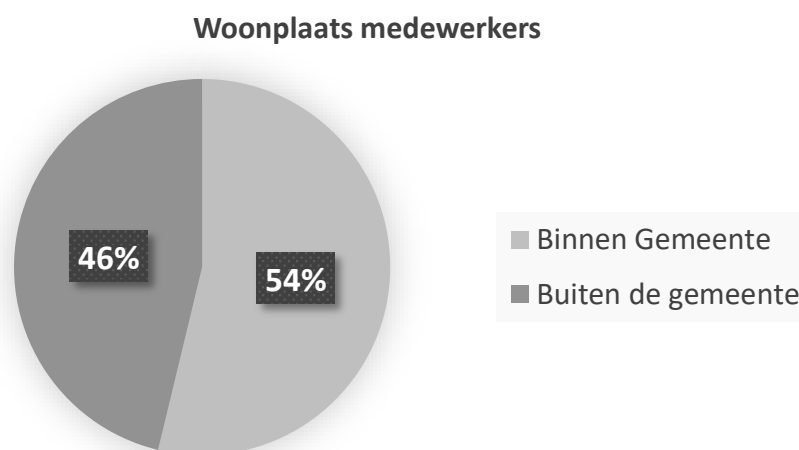
De huidige portefeuille bestaat uit 12 gebouwen:

1. Voormalig Gemeentehuis De Marne, Leens
2. Voormalig Gemeentehuis Winsum, Winsum
3. Voormalig Gemeentehuis Eemsmond, Uithuizen (inclusief kerkplein 6 vml. Rabokantoor)
4. Voormalig Gemeentehuis Bedum, Bedum (inclusief voormalige tandartspraktijk)
5. Gemeentewerf Leens
6. Gemeentewerf Winsum
7. Gemeentewerf Uithuizen
8. Gemeentewerf Bedum
9. Werkplein/ Ability Winsum (De Beurs wordt in 2021 afgestoten)
10. Werkplein/ Ability Uithuizen
11. Wehe Den Hoorn
12. Voormalig Fractiehuis Uithuizen (in de verdere rapportage beschouwd als onderdeel van 3)

Voor elk van deze gebouwen is een factsheet uitgewerkt waarin wordt aangegeven wat de huisvestingslasten zijn, maar ook hoe groot het gebouw is, hoeveel werkplekken er zijn en wat de bereikbaarheid is. Deze factsheets zijn opgenomen in bijlage 1.

### 2.2 Huidige organisatie

Op dit moment heeft de gemeente 557 medewerkers (3/2021) in dienst. De parttimefactor ligt op 0,87, waarmee het aantal Fte's 486 bedraagt (3/2021). Van de medewerkers in dienst is ruim de helft woonachtig in de eigen gemeente.



De organisatie heeft naast de kosten voor de huisvesting ook andere (organisatie gebonden) exploitatiekosten die ondersteunend zijn aan het primaire proces, denk aan beveiliging, catering en ICT. Deze kosten zijn niet één op één te relateren aan de omvang van de huisvesting maar worden in beginsel bepaald door organisatiekeuzes. Denk bijvoorbeeld aan de keuze om al dan niet beveiligers in te zetten. Uiteindelijk hangt het aantal beveiligers wel samen met de keuze voor het huisvestingsconcept, meer locaties zal meer inzet van beveiligers vragen, maar in beginsel is de keuze voor de inzet van beveiligers een organisatiekeuze. Deze organisatie gebonden exploitatiekosten zijn in deze rapportage niet inzichtelijk, met uitzondering van de ICT kosten voor zover deze een direct relatie hebben met de werkplekken.

De ICT kosten die we meenemen in deze rapportage bestaan uit twee componenten. In eerste plaats gaat het om de onderlinge verbindingen tussen de locaties en de server. In de huidige situatie gaat het dan om 10 onderlinge (glasvezel)verbindingen, die totaal € 120.000,- per jaar kosten (exclusief initiële kosten).

Daarnaast moeten de werkplekken ingericht worden met hard- en/of software. De kosten per gebruiker bedragen € 2.125,- per jaar wanneer er sprake is van hard- en software. Wanneer er alleen software geleverd hoeft te worden (bijvoorbeeld voor inhuur op basis van BYOD) dan is dit ongeveer de helft. We gaan uit van in totaal 911 gebruikers (thin clients (werkplekken) en mobile thin clients (laptops, thuiswerkplekken)). De kosten bedragen dan ongeveer € 1,9 miljoen per jaar.

In totaal is er dus ruim € 2 miljoen gemoeid met de ICT-voorzieningen die direct gerelateerd aan de werkplekken. Dit betreft niet alle ICT voorzieningen die nodig is voor de organisatie, dit bedrag ligt hoger.

## 2.3 Knelpunten

De huisvestingsbehoefte van de huidige organisatie komt op een aantal punten niet overeen met de huidige portefeuille. De grootste knelpunten worden hieronder beschreven.

### 2.3.1 Hoge mobiliteitskosten door verspreide werkplekken

Alle geïnterviewde medewerkers geven aan dat het vele heen en weer reizen tussen locaties erg inefficiënt is en veel kosten met zich meebrengt. De organisatie heeft echter niet precies inzichtelijk hoe hoog deze kosten werkelijk zijn. Op basis van enkele aannames maken we een inschatting van de jaarlijkse kosten die de gemeente extra kwijt is vanwege de verspreiding van de locaties van de binnendienst.

De reiskostenvergoeding in 2019 voor werkverkeer, niet zijnde woon-werkverkeer bedroeg € 197.775,-. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,37 per kilometer. Dat betekent dat er 534.527 kilometer is gereden door medewerkers van de gemeente, waarbij woon-werkverkeer niet is meegerekend. We schatten dat 50% van de gereden kilometers dienstreizen tussen de locaties betreft. De andere helft van de dienstreizen betreft reizen naar andere organisaties waar de gemeente mee samenwerkt, dat kunnen zowel bedrijven en instellingen in de gemeente zelf zijn als samenwerkingspartners zoals provincie, waterschap, NCG, buurgemeenten en rijksoverheid. In totaal dus 267.264 kilometer, tegen een vergoeding van € 0,37, is in totaal € 98.888,- aan reiskostenvergoeding.

Naast de reiskostenvergoeding zijn er ook kosten gemoeid met de tijd die de medewerker door brengt met reizen. Als we uitgaan van iets meer dan 1 minuut per gereden kilometer, betekent dit dat er in totaal 4.823 uur wordt doorgebracht met reizen. Uitgaande van een gemiddelde kostprijs van € 37,77 per uur voor een medewerker van de gemeente, betekent dit € 182.152,- aan reistijdskosten.

De totale kosten voor het reizen tussen de locaties wordt daarmee ingeschat op ruim € 280.000,- per jaar.

### 2.3.2 Niet optimale communicatie tussen medewerkers door afstand

Dit knelpunt is niet kwantificeerbaar maar komt zonder uitzondering in elk interview naar voren als belangrijk knelpunt. Door de afstand tussen medewerkers en teams is de onderlinge communicatie en daarmee samenwerking niet optimaal. Dit leidt tot:

- Ontbreken van afstemming met collega's uit andere teams.

- Dubbel werk of langs elkaar heen werken.
- Geen integrale (team overstijgende) oplossingen of voorstellen, maar beperkt tot het taakgebied van het betreffende team.
- Men ervaart een drempel om collega's uit andere teams te raadplegen. Afhankelijk van de persoonlijke afwegingen van de medewerker vindt er dan of geen afstemming plaats, of vindt toch afstemming plaats, maar dan wordt dit als zeer inefficiënt ervaren (zie mobiliteit)

Positieve uitzondering wordt gevormd door de newsroom, waarin meerdere disciplines samenwerken, maar in dit voorbeeld is er ook sprake van een fysieke ruimte die hiervoor gerealiseerd is.

Naast efficiëntie en productiviteit van de medewerkers heeft het ontbreken van een goede communicatie ook negatieve invloed op de organisatiecultuur, de loyaliteit en de identiteit en imago van de gemeente als werkgever. Medewerkers geven aan dat het "wij" gevoel ontbreekt. Deels kan dit liggen in de verschillende organisatieculturen van de voormalige gemeenten die zijn samengevoegd in Het Hogeland, maar de versnipperde huisvesting lijkt dit gebrek aan verbondenheid te versterken.

### 2.3.3 Bestaande huisvestingsconcept

Het bestaande huisvestingsconcept lijkt niet langer aan te sluiten bij de huisvestingsbehoefte van de organisatie. Afwijkingen ten opzichte van het huidige huisvestingsconcept die de projectgroep constateert zijn:

- We houden de mogelijkheid open voor andere bestemmingen voor de bestaande gemeentehuizen en daaraan verwante gebouwen.
- We nemen de raakvlakken met de huisvesting van Werkplein/ Ability mee in het onderzoek
- We maken binnen de periode van 5 jaar een heroverweging voor de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie.
- We nemen de raakvlakken met de huisvesting van de buitendiensten mee in het onderzoek
- We wegen de kosten voor eventuele verbouwingen af ten opzichte van de totale huisvestingslasten op langere termijn
- We beschouwen het nieuwbouw scenario als mogelijk scenario

Het heroverwegen van nieuwbouw/ gebruik van bestaande gebouwen heeft tot gevolg dat er tevens een heroverweging kan worden gemaakt ten aanzien van:

- Het realiseren van een thuisbasis per team
- Het bij elkaar groeperen van teams die vaak samenwerken

Afhankelijk van de bestuursopdracht dienstverlening wordt een heroverweging gemaakt ten aanzien van het uitgangspunt in de huisvestingsvisie:

- Op ieder gemeentehuis blijft een publieksbalie open

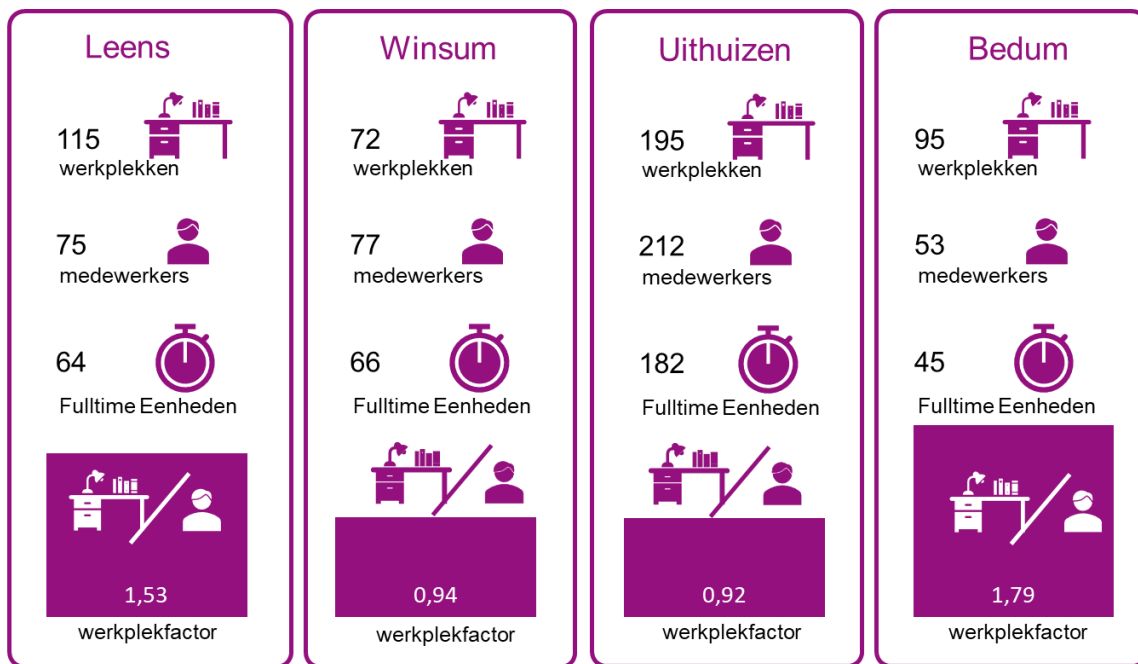
### 2.3.4 Inefficiënt ruimtegebruik

De aanwezige ruimte wordt niet efficiënt gebruikt, dat blijkt uit zowel de hoge werkplekfactor als de lage bezettingsgraad.

Uit een opgave van het aantal medewerkers van HRM en de beschikbare werkplekken conform eerder uitgevoerd bezettingsonderzoek blijkt dat de portefeuille meer werkplekken biedt dan de organisatie aan medewerkers heeft. In totaal 477 werkplekken voor 417 medewerkers (binnendienst). De gemiddelde werkplekfactor bedraagt 1,14 werkplek per medewerker<sup>1</sup>.

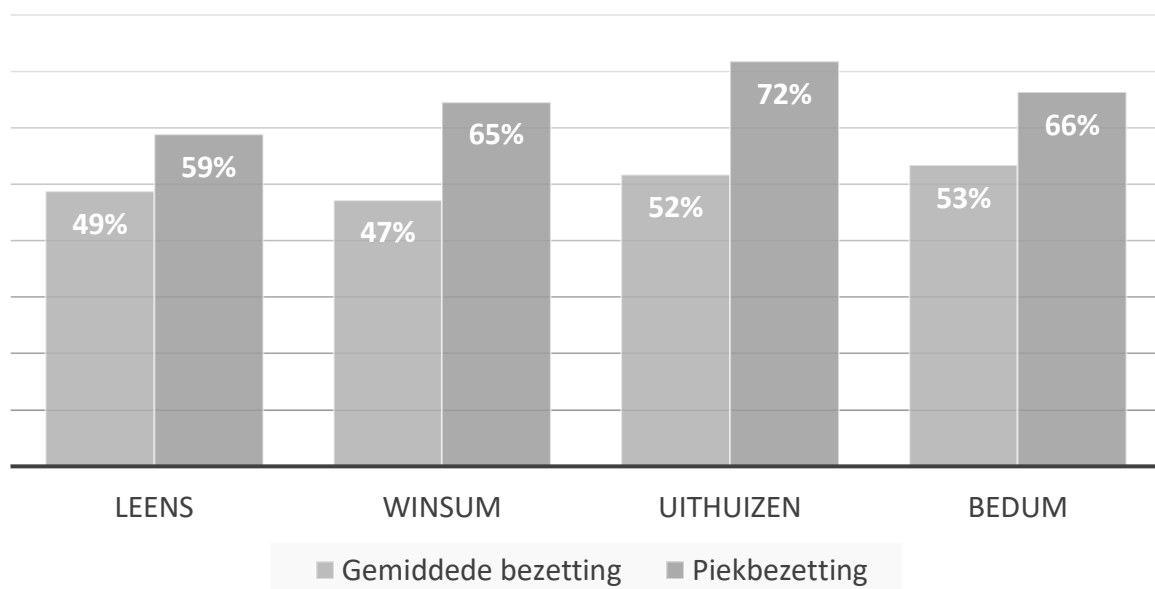
---

1. Let op: Dit is een momentopname door het verplaatsen van teams is het mogelijk dat het aantal beschikbare werkplekken is aangepast.



Bij deze hoge werkplekfactor laat het bezettingsgraadonderzoek een lage bezetting zien. Gemiddeld is de bezetting over alle werkplekken 51%. De bezetting op een piekmoment over alle werkplekken bedraagt 66%.

### Bezetting



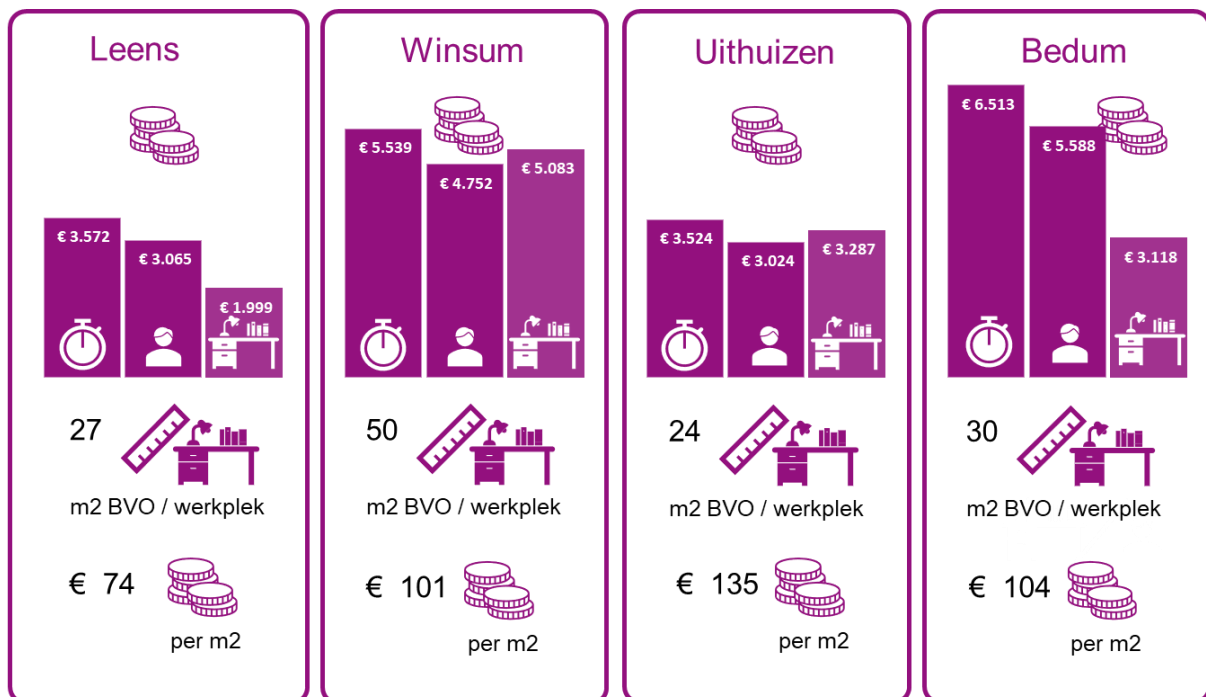
#### 2.3.5 Hoge huisvestingskosten per FTE

De benodigde huisvestingskosten per FTE liggen in vergelijking met andere kantoororganisaties erg hoog. Zo geeft Cushman & Wakefield in 2017<sup>2</sup> aan dat de gemiddelde huisvestingskosten in de Stad Groningen € 2.100 per FTE bedragen. Voor de gemeente Hogeland variëren de benodigde huisvestingskosten van € 3.500 tot €

2. <https://occupiermetrics.com/workplace-metrics/>



6.500 per FTE<sup>3</sup>. Dit grote verschil is te verklaren door de relatief groot aantal werkplekken per FTE (zie voorgaande paragraaf) en het relatief hoog aantal m2 per werkplek.



De kosten per werkplek bedragen tussen de € 2.000 en € 5.000 per werkplek. Gemiddeld in Nederland ligt dit rond de € 5.300,- per werkplek (NFC-index kantoren 2019<sup>4</sup>). In Groningen zou dit bedrag ruim onder dit Nederlands gemiddelde moeten liggen, gezien de regionale marktomstandigheden. Met uitzondering van Winsum is dit ook het geval.

Per werkplek wordt op dit moment tussen de 24 en 50 m2 BVO gebruikt. De kaderstelling rijkswerkplek<sup>5</sup> gaat uit van 21,0 m2 BVO (inclusief vergaderen) en gemiddeld in Nederland wordt er 20,1 m2 VVO per werkplek gebruikt (NFC-index kantoren 2019). Vanwege de publieke functie met onder andere raad/ trouwzaal kan dit getal iets hoger liggen tot ongeveer 23 tot 24 m2 BVO per werkplek. In de huidige huisvesting ligt dit echter veel hoger, alleen uithuizen is enigszins vergelijkbaar met een gemiddelde werkplek in Nederland. Het voormalige gemeentehuis in Winsum heeft bijna het dubbele aantal m2 BVO per werkplek. Dit wordt mede veroorzaakt door dat hier het bestuur gehuisvest is waardoor er relatief veel vergaderruimte in verhouding tot de werkplekken in dit gebouw aanwezig is.

De kosten per werkplek bedragen gemiddeld in Nederland € 268,7 per m2 VVO (NFC-index kantoren 2019), dat komt overeen met ongeveer € 225,- per m2 BVO. De huisvestingskosten van de gemeente Het Hogeland liggen per m2 veel lager. Deels komt dit door de locatie, de huisvestingslasten liggen hier veel lager dan bijvoorbeeld de ZuidAs in Amsterdam. Maar we mogen hieruit wel constateren dat de huisvestingslasten per m2 niet onrealistisch zijn.

Op basis van bovenstaande kun je dus concluderen dat de huisvestingskosten per FTE in de gemeente Hogeland te hoog liggen, en dat de oorzaak hiervan ligt in een overmaat aan werkplekken en m2.

3. Benodigde kosten gebaseerd op ambtelijke informatie, niet alle informatie is bestuurlijk vastgesteld en in de begroting opgenomen.

4. <https://www.nfcindex.nl/file/1591870359.4353SWYhyp/jaarbericht-2020-nfc-index-kantoren-2019.pdf>

5. Bron: [https://www.cfpb.nl/media/uploads/publicaties/upload/Onderzoeksrapportage\\_Kaderstelling\\_Rijkswerkplek\\_def\\_compressed.pdf](https://www.cfpb.nl/media/uploads/publicaties/upload/Onderzoeksrapportage_Kaderstelling_Rijkswerkplek_def_compressed.pdf)

### 3 Toekomstige situatie (SOL)

#### 3.1 Portefeuille ontwikkelingen

Onafhankelijk van welk scenario ook gekozen wordt zijn er ontwikkelingen in de portefeuille door het verstrijken van de tijd.

##### 3.1.1 Duurzaamheid

In 2023 moeten alle kantoorgebouwen groter dan 100 m<sup>2</sup> BVO minimaal label C hebben. Alleen het gebouw van Uithuizen voldoet hier niet aan, de overige kantoorgebouwen hebben label C of hoger. Om aan de wettelijke verplichting te voldoen moeten in het gebouw van Uithuizen dus investeringen plaats vinden, volgens nog niet vastgesteld onderzoek gaat dit om een bedrag van € 351.788 (eenmalige investering). Dit betreft na isoleren, het plaatsen van thermostaatkranen en P-panelen.

In 2030 moeten de kantoren minimaal label A bezitten. Om hier aan te voldoen moeten zowel investeringen worden gedaan in Uithuizen (bovenop het eerder genoemde bedrag) en Winsum.

Voor de buitendienstlocaties en de locaties van werkplein/ability is nog geen duurzaamheidslabel bekend. Voor deze locaties geldt op dit moment ook nog geen verplichting om in 2023 of 2030 te voldoen aan een energielabel.

Daarnaast is de gemeente verplicht om duurzame maatregelen die binnen een periode van 5 jaar terugverdiend kunnen worden uit te voeren. Ook hier is onderzoek naar verricht en voor de voormalige gemeentehuizen is aangegeven welke maatregelen dit betreft. De kosten hiervan zijn nog niet inzichtelijk.

##### 3.1.2 Meerjarig Onderhoud

Welk scenario er ook gekozen wordt (behouden, verbouwen, afstoten) voor een gebouw, er zal onderhoud uitgevoerd moeten worden om de waarde van de gebouwen te behouden. Het kan wel verstandig zijn in een verbouwscenario een combinatie te zoeken van functionele aanpassingen en grote vervangingen vanuit onderhoud. Dit levert vaak efficiëntie maar ook minder overlast voor het primair proces op.

Voor het Meerjarig Onderhoud is gebruik gemaakt van adviesdocumenten die nog niet zijn vastgesteld. Uit dit advies blijkt dat de grootste en belangrijkste onderhoudsposten in de komende 5 jaar zijn:

Luchtbehandeling	De Beurs Winsum	2020	45K
Gasketel vervangen/revisie luchtbehandeling	Huis Leens	2021	110K
Dakafwerking	Huis Uithuizen	2021	95K
Dakafwerking incl. lichtstraat	Ability Uithuizen	2021	465K
Gevelafwerking	Werf Leens	2021	30K
Lift revitalisering/ vervanging	Huis Bedum	2021/2024	87K
Dakafwerking en gevelafwerking	Huis Bedum	2021/2024	16K + 14K
Dakafwerking + Vloerafwerking	Werf Bedum	2022/2024	15K + 17K
Luchtbehandeling/regelkast + splitsysteem	Huis Winsum	2022/2024	26K + 30K
Splitsysteem + gasketel + circulatiepomp	Huis Uithuizen	2023	38K

Overheaddeur vervangen	Werf Winsum	2023	40K
Regelkasten CV	Huis Bedum	2024	20K
Schilderwerk	Huis Winsum	2024	45K

### 3.1.3 Huurovereenkomsten

Binnen de portefeuille is er sprake van een pand wat gehuurd wordt en er zijn diverse organisaties die ruimte huren van de gemeente. Dit zijn grotendeels kortdurende huurafspraken, maar wel met een lange termijn intentie. In de strategie om te komen tot het voorkeursscenario is het belangrijk om deze partijen mee te nemen in de ontwikkeling en tijdig afspraken te maken over ontbinding of wijziging van het huurcontract.

Huurlocatie	Huurder	Aantal m2	Huurkosten/jaar	Einde Overeenkomst
De Beurs, Winsum	Gemeente	953	146.000	2021
Verhuurlocatie <sup>6</sup>	Huurder	Aantal m2	Huuropbrengst/jaar (excl. BTW)	Einde Overeenkomst
Vml. Gemeentehuis Winsum	Politie	30	€ 5.878,13	Jaarlijks
Vml. Gemeentehuis Winsum	Ambulance	57	€ 5.186,78	Jaarlijks
Vml. Gemeentehuis Leens	Bibliotheek	499	€ 30.864,83	NB
Vml. Gemeentehuis Leens	Brandweer	30	€ 55.959,96	NB
Vml. Gemeentehuis Leens	Kindcentrum, dagopvang	NB	€ 12.229,75	Jaarlijks
Vml. Gemeentehuis Leens (Ruimten 016 – 026 en naast archief op tweede verdieping)	NB	*6	*6	*6
Vml. Gemeentehuis Leens	Mensenwerk Tinten	NB	NB	Tot 1/1/2023
Vml. Gemeentehuis Bedum	Politie	33,83	€ 5.575,26	Jaarlijks
Vml. Gemeentehuis Bedum	Brandweer/ Veiligheidsregio	*6	€ 20.013	*6

<sup>6</sup> Deze informatie volgt later.

Naast externe gebruikers is er bij het voormalige gemeentehuis in Bedum sprake van gedeeld eigenaarschap voor het gedeelte aan de Schoolstraat 3. Hier maakt de gemeente deel uit van de vereniging van eigenaren van dit pand.

### 3.2 Organisatieontwikkelingen

Het uitgangspunt is dat het aantal FTE in de toekomst ongeveer gelijk zal zijn aan het aantal FTE wat de vier gemeenten voor de herindeling opgeteld hadden. Dit is ongeveer 475 FTE.

Op dit moment ligt het aantal FTE inclusief inhuur iets hoger. Het aantal FTE vanwege toename van taken. De verwachting is dat deze taken in de toekomst ook zullen blijven, maar dat op andere gebieden er minder Fte's nodig zijn door de samenvoeging van de vier gemeenten. Dit zal naar verwachting binnen het natuurlijk verloop van medewerkers plaats vinden.

In de komende jaren zal een flink aantal medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Om de dienstverlening te kunnen blijven bieden moet de gemeente nieuwe medewerkers aantrekken om deze posities (deels) weer in te vullen. De gemeente wil voor nieuwe medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn.

#### 3.2.1 Bestuursopdracht dienstverlening

Tegelijk met de bestuursopdracht huisvesting is de gemeente bezig met de bestuursopdracht dienstverlening. Hierin wordt een plan gemaakt voor bereikbare dienstverlening aan inwoners van de gemeente voor de komende jaren. Naar verwachting zal het nieuwe dienstverleningsconcept voortborduren op het al bestaande dienstverleningsconcept, bijvoorbeeld in lopende ontwikkelingsprogramma's op houding en gedrag.

De consequenties voor huisvesting zijn nog niet bekend, dit kan wel raakvlakken hebben met het huisvestingsconcept, maar de invloed op de scenario's zal beperkt zijn. Met name het balieconcept heeft raakvlakken met het huisvestingsconcept. Voor de dienstverlening is goede samenwerking tussen medewerkers erg belangrijk en dit komt overeen met de uitgangspunten voor het huisvestingsconcept. De fysieke vorm van dienstverlening kan in principe los staan van de huisvesting van de binnendienst. Natuurlijk is het handig wanneer je een combinatie kunt maken van de huisvesting van de binnendienst en een dienstverleningspunt, maar het huisvestingsconcept sluit zeker niet uit dat fysieke dienstverlening ook op andere plekken kan plaats vinden, zonder dat hier een backoffice aanwezig is. Denkrichtingen kunnen zijn: thuiservice, servicebalie's, satelliet locaties of "shop-in-shop" oplossingen.

#### 3.2.2 Bestuursopdracht buitendienst

Ook voor de buitendienst wordt er een heroverweging gemaakt middels een bestuursopdracht. De buitendienst is nu gesitueerd op 4 verschillende locaties met 4 verschillende werkwijzen. De bestuursdienst richt zich op het ontwikkelen van meer uniformiteit in werkwijze. Centralisatie van de huisvesting van de binnendienst kan hierin een (onderdeel van de) oplossing zijn. De bestuursopdracht buitendienst opteert voor 1 nieuwe locatie op een centrale plek. Hier moeten kantoorwerkplekken voor de teams IBOR en INFRA gerealiseerd worden, in totaal 48 FTE. De buitendienstlocatie dient daarnaast als uitvalsbasis voor 42 FTE eigen buitendienstmedewerkers en 119 seizoensgebonden inhuurkrachten. Hiervoor moeten voorzieningen als kantine, lockers en sanitaire ruimte gerealiseerd worden en ruimte voor stalling van materiaal en materieel (gemeentewerf). Vanuit deze centrale buitendienst kan de werkverdeling plaats vinden. Het is mogelijk om daarnaast nog op enkele satellietlocaties nog een kleine stalling voor veelgebruikte materieel en sanitaire ruimte te realiseren.

De buitendienst heeft geen fysieke aansluiting bij de binnendienst nodig, maar korte lijnen tussen het beheerbureau (binnendienst) en wijkteams (buitendienst) is wel wenselijk.

#### 3.2.3 Werkplein/ ability

In de huisvestingsportefeuille zijn ook 3 gebouwen van werkplein/ability aanwezig. Het management van Werkplein/ ability heeft aangegeven dat er geen directe verbinding tussen de gebouwen van Werkplein/ ability en de binnendienst noodzakelijk is. Voor het management van Werkplein/ ability is de locatie ten opzichte van haar doelgroep belangrijker dan de verbinding met de binnendienst. Het heeft dan ook de voorkeur om op of in

de directe nabijheid van de huidige locatie gehuisvest te blijven, aangezien het grootste gedeelte van de doelgroep in de omgeving woonachtig is dan wel goede (ov) verbinding heeft met deze locatie. Uitzondering hierop is het bedrijfsbureau van werkplein/ability, deze zouden wel samen met de binnendienst gehuisvest kunnen worden.

De huisvesting van werkplein/ability op dit moment sterk verouderd en moet een renovatie of nieuwbouw overwogen worden. Deze afweging valt buiten het kader van het huisvestingsconcept, maar heeft wel raakvlakken. De randvoorwaarden voor de huisvesting van werkplein/ability zijn:

- De huisvesting moet inspelen op de verschuiving in de doelgroep en doelstelling: Werkplein/ability transformeert van een sociale werkplaats naar een leerwerkbedrijf.
- De omgeving moet in eerste plaats veilig, functioneel en doelmatig zijn.
- Het werkplekconcept en de uitstraling van werkplein/ability van hetzelfde niveau zijn als de toekomstige huisvesting van de binnendienst.
- Aansluiting bij de binnendienst heeft geen meerwaarde. Aansluiting bij de buitendienst kan meerwaarde bieden, maar is geen noodzaak.
- De huidige locatie ten opzichte van de doelgroep is prima, er is dus geen verhuizing gewenst.

### 3.2.4 Toekomstvisie ruimte

In de toekomstvisie ruimte schets de gemeente de visie op de toekomst voor haar gemeente. Vanuit het oogpunt van huisvesting zijn daarin de volgende aspecten van belang:

#### Nabijheid

De dienstverlening vindt thuis of dichtbij plaats.

*Dat betekent niet automatisch spreiding van alle diensten, maar wel dat er veel verschillende contactmogelijkheden zijn zowel qua vorm als qua locatie.*

*Tijd- en locatieonafhankelijk kunnen werken is dan wel een voorwaarde*

#### Open, dienstbaarheid

*Gebouwen moeten gastvrij, toegankelijk zijn, maar tegelijkertijd veiligheid bieden*

#### Passende organisatie

Er is een toename van integraliteit en multidisciplinaire projecten

*Huisvesting moet samenwerken faciliteren*

In aanvulling op de toekomstvisie ruimte wordt in de visie huisvesting nog aangegeven:

*Ruimte geven voor verschillende soorten werk en werkplekken.*

Dit sluit aan bij het gewenste werkplekconcept (zie volgende paragraaf).

### 3.2.5 Werkplekconcept

Het huidige werkplekconcept beweegt zich richting plaats- en tijd onafhankelijk werken. In de toekomst zal het werkplekconcept zich ook ontwikkelen naar activiteiten gericht werken. Dat betekent:

- Er is een diversiteit in werkplekken nodig
- Medewerkers hebben niet 1 vaste werkplek, maar kunnen gebruik maken van verschillende type werkplekken.
- Nog te overwegen is het principe dat medewerkers geen vaste werkplek hebben, tenzij.

Mogelijk heeft de ervaring met de Corona maatregelen invloed op het werkplekconcept. De omvang hiervan is nu nog niet in te schatten.

### 3.2.6 Duurzaamheid

Naast eisen op het gebied van duurzaamheid heeft de gemeente in het coalitieakkoord ook afspraken gemaakt over het beleid ten aanzien van duurzaamheid. Voor het huisvestingsconcept zijn daarbij de volgende afspraken van belang:

- Uit het coalitie programma 2019 – 2022:
  - Wij geven zelf het goede voorbeeld in het streven naar duurzame gemeentelijke gebouwen en voertuigen.
  - Het gemeentelijk vastgoed willen we gaan verduurzamen.
- Uit het coalitieakkoord 2019 – 2022:
  - Actueel beheersplan voor vastgoed maken. <...> Daarnaast geven we met ons vastgoed het goede voorbeeld in duurzaamheid. Bij een nieuw beheersplan komt een plan voor het verduurzamen van dat vastgoed.

### 3.3 Toekomstige huisvestingsbehoefte

Als we al deze ontwikkelingen in ogenschouw nemen dan kunnen we een schets maken van de toekomstige huisvestingsbehoefte van Het Hogeland.



De huisvesting biedt ruimte aan 475 FTE



De huisvesting biedt verschillende soorten werkplekken



De huisvesting is aantrekkelijk voor young professionals.



De huisvesting is gastvrij, toegankelijk en veilig.



De huisvesting is centraal georganiseerd.



De huisvesting biedt ruimte aan multidisciplinaire samenwerking

### 3.4 Criteria

Op basis van de huisvestingvisie, de toekomstvisie ruimte en input van projectgroep leden middels een brainstorm is bepaald op basis van welke criteria de scenario's straks beoordeeld moeten worden. Op basis van deze brainstorm zijn 6 hoofdcriteria bepaald, met daaronder een aantal sub criteria. In dit hoofdstuk worden deze criteria beschreven.

#### 3.4.1 Voldoet aan randvoorwaarden werkplekconcept

De scenario's worden beoordeeld in hoeverre zij voldoen aan de randvoorwaarden van het werkplekconcept.

Belangrijke aspecten hierin zijn:

- Het scenario biedt goede voorzieningen voor plaats- en tijd onafhankelijk werken
- Het scenario biedt mogelijkheden om te differentiëren in verschillende soorten werkplekken.
- Het scenario faciliteert integrale samenwerking op een goede manier

- Het scenario biedt aantrekkelijke werkplekken voor (potentiele) medewerkers
- Het scenario biedt flexibiliteit ten aanzien van de indeling van de werkplekken. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om werkplekken ook opgavegericht in te richten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan projectruimten, of mogelijkheden om werkplekken al dan niet tijdelijk rondom een bepaalde opgave te groeperen.
- Het scenario biedt goede akoestiek en goed (dag)licht zodat medewerkers prettig kunnen werken.
- Het scenario biedt voldoende ruimte om de werkplekken te kunnen huisvesten, inclusief de daarbij benodigde vergader en facilitaire ruimten.

#### 3.4.2 Goede ICT-voorzieningen aanwezig

De scenario's worden beoordeeld in hoeverre goede ICT-voorzieningen aanwezig zijn. Belangrijke aspecten hierin zijn:

- Het is mogelijk om de digitale dienstverlening conform het dienstverleningsconcept te kunnen uitvoeren.
- Het is mogelijk om op afstand net zo goed te kunnen werken dan in de fysieke huisvesting. Dit in aansluiting op het plaats- en tijds onafhankelijk werken.
- Er zijn voldoende digitale vergadermogelijkheden.
- De werkplekken zijn goed geoutilleerd

#### 3.4.3 Locatie is centraal en goed bereikbaar

De scenario's worden beoordeeld op bereikbaarheid voor medewerkers en burgers. Belangrijke aspecten hierin zijn:

- De huisvesting is met minimaal 1 soort openbaar vervoer bereikbaar
- De ligging is centraal in de gemeente

#### 3.4.4 Faciliteert ontmoeten en samenwerkingen

De scenario's worden beoordeeld in hoeverre zij ontmoeten en samenwerken faciliteert. Dit ontmoeten en samenwerking heeft betrekking op:

- Team overstijgend (opgave gestuurd werken)
- Met de buitendienst en werkplein/ ability
- Met externe partners waarmee we samenwerken

Het is wenselijk wanneer er sprake is van 1 gezamenlijk bedrijfsrestaurant waar zowel de medewerkers van de binnendienst, de buitendienst en werkplein/ability gebruik van kunnen maken.

#### 3.4.5 Uitstraling

De uitstraling van de huisvesting moet passend zijn bij de gemeente Het Hogeland. De scenario's worden beoordeeld of zij:

- Gastvrij en toegankelijk zijn
- Natuurlijk & duurzaam zijn

#### 3.4.6 Duurzaam

De huisvesting voldoet minimaal aan alle wettelijke verplichtingen ten aanzien van duurzaamheid, waaronder label C voor kantoren in 2023 en label A voor kantoren in 2030.

#### 3.4.7 Kosten efficiënt

En niet onbelangrijk, de scenario's worden ook financieel beoordeeld. Daarbij kijken we naar

- In hoeverre het scenario zorgt voor een kostenreductie van de huisvestingslasten.

- In hoeverre het scenario exploitatievriendelijk is. Daar bedoelen we mee dat niet alleen de gebouw gebonden exploitatiekosten laag zijn, maar het scenario ook efficiënt is ten aanzien van organisatie gebonden kosten zoals mobiliteit, catering en beveiliging<sup>7</sup>.

---

7. Exclusief schoonmaak en groenonderhoud, hier is sprake van deels verborgen kosten omdat deze werkzaamheden deels uitgevoerd worden door Werkplein/ ability



## 4 Scenario's

### 4.1 Uitgangspunten voor de scenario's

Voordat alle scenario's gelden de volgende uitgangspunten:



Locaties moeten goed bereikbaar zijn met zowel de auto als het openbaar vervoer. Bij een keuze voor 1 locatie moet deze centraal in de gemeente liggen.



Afhankelijk van uitwerking bestuursopdracht dienstverlening kan de fysieke uitwerking hiervan aan elk scenario worden toegevoegd, er is vanuit dienstverlening dus geen voorkeursscenario.



De uitkomsten van de bestuursopdracht buitendienst zullen bepalen hoeveel locaties er voor de buitendienst in de toekomst noodzakelijk zullen zijn. Het is geen eis/uitgangspunt 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 heeft 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.



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

### 4.2 Schets van mogelijke scenario's

Een eerste schets van mogelijke scenario's ziet er als volgt uit:

#### 4.2.1 Efficiënt en doelmatig

Bestaande locaties aanpassen en evt. uitbreiden. Hiermee reduceren we het aantal locaties voor de binnendienst van 4 naar 2.

Kwaliteit is doelmatig:

- Instandhouding conditieniveau 3
- Voldoen aan wet- & regelgeving
- Investerings in werkplekconcept om werkplekfactor te verlagen.
- Investerings in duurzaamheid indien hier lagere exploitatiekosten tegenover staan (terugverdientijd)



Dit scenario is gefaseerd te realiseren. Gebouw voor gebouw aanpassen c.q. afstoten. Dit scenario kan ook een voorstadium zijn voor het scenario centraal en hoogwaardig.

#### 4.2.2 Centraal en doelmatig

Eén van de bestaande locaties aanpassen + uitbreiden zodat er voldoende werkplekken gerealiseerd kunnen worden. Hiermee blijft er in plaats van 4 locaties voor de binnendienst, 1 centrale locatie over.

De kwaliteit in dit scenario is doelmatig:

- Instandhouding conditieniveau 3
- Voldoen aan wet- & regelgeving
- Investerings in werkplekconcept om werkplekfactor te verlagen.
- Investerings in duurzaamheid indien hier lagere exploitatiekosten tegenover staan (terugverdientijd)



Dit scenario is gefaseerd te realiseren. Gebouw voor gebouw aanpassen c.q. afstoten. Let wel op dat dit aanpassen voor overlast kan zorgen in het primaire proces.

#### 4.2.3 Centraal en hoogwaardig

Nieuwbouw op 1 locatie, waarmee het aantal locaties voor de binnendienst wordt gereduceerd van 4 naar 1 locatie.

De kwaliteit in dit scenario is hoogwaardig:

- Nieuwbouwkwaliteit
- Voorbeeldproject regio duurzaamheidsniveau
- Gezonde en vitale werkomgeving
- Lage exploitatiekosten



Dit scenario is niet gefaseerd te realiseren, wel kan het scenario efficiënt en doelmatig als een voorfase voor dit scenario dienen.

### 4.3 Beoordeling scenario's

<Nog te bepalen door de projectgroep>

## 5 Bijlage 1 Factsheets huidige portefeuille (bodemplaat)