



Gemeente De Marne

gemeente Winsum



B&W d.d. 4 SEP. 2018, m. A.04

ADVIES AAN BURGEMEESTER EN WETHOUDERS

Datum advies	29 augustus 2018	
Soort advies	Zelfstandig advies	
Advies van	Programmabureau, M. Dijkema	
Portefeuillehouder/datum		
Betreft stuk	Vlekkenplan huisvesting gemeente Het Hogeland	
ingekomen d.d.		
registratienummer	<i>B&W-18-0800</i>	
afzender		
Onderwerp	Definitief besluit Vlekkenplan huisvesting gemeente Het Hogeland	
Algemeen	Behandeling in raad: ja	Behandeling in BOR: ja, advies ontvangen Behandeling in BGO: nee
Publicatie besluit:		
Datum informerende raad:		
Datum opiniërende raad:		
Datum besluitvormende raad:		
Ten kennisgeving aan de raad:		
Op openbare besluitenlijst:	ja	
In commissie:	nee	
Persbericht:	nee	

- Ontwerpbesluit: Het college
- stemt definitief in met het vlekkenplan huisvesting Het Hogeland en de keuze voor uitvoering van scenario 'Ruimte';
 - stemt in met toezending van bijgaand conceptraadsvoorstel aan de raad.

Voorgeschiedenis/ inleiding

Aanleiding

In de stuurgroep van 20 februari 2018 is de notitie Visie op huisvesting vastgesteld. Deze notitie is vervolgens op 8 maart 2018 gepresenteerd aan de Raadsklankbordgroep (RKBG). In die notitie zijn de uitgangspunten en kaders aangegeven voor de huisvesting van de gemeentelijke organisatie vanaf 1 januari 2019. Deze visie is vervolgens verder uitgewerkt in onderstaand vlekkenplan.

De organisatiestructuur en het functieboek zijn leidend geweest voor het maken van een reëel vlekkenplan. Daarnaast heeft nauw overleg plaatsgevonden met de projectleiders binnen het programma herindeling. Dit heeft geleid tot het huidige vlekkenplan. Specifiek voor de inrichting van de raadzaal in Uithuizen is afstemming gezocht met de raadseigen werkgroep Vergaderwijzen.

In dit voorstel wordt eerst nog kort aandacht gegeven aan de vastgestelde kaders en uitgangspunten. Vervolgens wordt het daarop gebaseerde vlekkenplan weergegeven. Aansluitend wordt aan de hand van drie scenario's aangegeven welke kosten gemoeid zijn met de verhuizing en huisvesting.

Kaders

Het kader voor de huisvesting van de gemeente Het Hogeland wordt gevormd:

- **de visie Ruimte!** (wat wil Het Hogeland bereiken en op welke manier?)
- **Ruimte geven, ruimte krijgen, ruimte voelen** (uitwerking van de besturing van de nieuwe gemeente: rollen van de raad, het college, het management en de medewerkers)
- **Dienstverlening doen we samen** (hoe gaan we de dienstverlening vormgeven?)
- **Inwoners voorop** (hoe gaan we met inwoners en geven we ruimte aan inwonerkraft?)
- Indeling: **taakwerker, informatiewerker en mobiele werker** (I&A, december 2017).

Deze visies geven richting bij het opstellen van het vlekkenplan. Hieronder staan de belangrijkste elementen die voor huisvesting relevant zijn:

De belangrijkste ontwikkeling is het doorgroeien naar een organisatie die wendbaar, dienstbaar, innovatief en regelarm is en dienstverlening op maat biedt aan haar bestuurders en inwoners.

Hostmanship staat hoog in het vaandel: Het Hogeland is een klant- en servicegerichte organisatie die toegankelijk, snel, effectief en efficiënt haar dienstverlening organiseert en uitvoert. Daarbij wordt digitale dienstverlening steeds belangrijker: e-mail, website, telefoon, social media, digitale berichtenservices en apps zijn vanzelfsprekende onderdelen van de dienstverlening.

Dat houdt in dat de gemeente Het Hogeland zich verder ontwikkelt tot een lerende organisatie, met een open en nieuwsgierige houding en gericht op voortdurende verbeteringen en oplossingen.

Opgave gericht werken is het organiseringsprincipe. Dat betekent dat het hele werkterrein van de gemeente wordt opgedeeld in opgaven vanuit het principe zo integraal als wenselijk en mogelijk. De inrichting van het werk, binnen de kaders van de opgave, vindt plaats vanuit de principes van zelforganisatie.

I&A heeft ten behoeve van haar visie een inventarisatie gedaan en drie typen medewerker binnen de organisatie onderscheiden. Dit zijn de "Taakwerker", de "Informatiewerker" en de "Mobiele werker".

Uit de enquête die door de werkgroep huisvesting is gehouden komt naar voren dat het merendeel van de reacties positief staat tegenover Het nieuwe werken (HNW) en het werken op andere kantoren mits er duidelijke afspraken gemaakt worden. Om het HNW te ondersteunen zullen meer werkplekken worden ingericht als flexplek, wordt er meer overlegruimte gecreëerd en 'aanlandplekken'. Het ontmoeten zal zoveel mogelijk worden gefaciliteerd. Voor de werkplekken van de thuisbasisteams wordt geen 1 op 1 factor meer gehanteerd. Op het moment dat de thuisbasiswerkplek van een medewerker niet in gebruik is mag deze altijd worden ingezet voor gebruik door een andere medewerker. Ook hier geldt dat er in dat kader goede afspraken ('clean desk policy') moeten worden gemaakt.

Uitgangspunten

Op basis van de Visie op huisvesting zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

- De tijdhorizon voor de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie gaat uit van een periode van 5 jaar;
- De kosten voor noodzakelijke verbouwingen moeten zo beperkt mogelijk zijn;
- Huisvesting van de medewerkers binnen een thuisbasisteam zo veel mogelijk bij elkaar;
- De teamleider/-coach zo dicht mogelijk bij het thuisbasisteam huisvesten;
- De teams die duidelijke onderlinge relaties hebben worden zo veel mogelijk bij elkaar gehuisvest;
- Voor de huisvesting wordt geredeneerd vanuit de huidige vier gemeentehuizen;
- Op ieder gemeentehuis blijft een publieksbalie open;
- Alle werkplekken beschouwen we als flexplekken (clean desk policy);
- Huisvesting burgemeester & wethouders, de gemeentesecretaris, de directieleden en de griffier in het bestuurscentrum -> Winsum
- Nabij het bestuurscentrum worden de primair ondersteunde functies gehuisvest;
- De gemeenteraad vergadert op een vaste locatie -> Uithuizen
- In ieder gemeentehuis is een ruimte beschikbaar voor 'rondetafelgesprekken' (informele raadsvergaderingen).
- De huidige huisvesting van medewerkers van Werkplein Ability en Mensenwerk Hogeland valt vanwege verschillende tijdspaden buiten de scope van dit voorstel en deze analyse. Voorlopig zullen we de bestaande locaties in de diverse gemeenten handhaven, met uitzondering van de locatie 'Blauwe Schuit'.
- De huisvesting van medewerkers van de buitendiensten worden in deze analyse niet meegenomen, omdat het onvoldoende helder is hoe de doorontwikkeling na 1-1-2019 eruit komt te zien vanwege de verschillende tijdspaden.
- De toegangssystemen van de gebouwen en eventuele aanpassingen daarvan worden meegenomen binnen de commissie beveiliging.
- Het scenario nieuwbouw wordt niet onderzocht.

Bovenstaande kaders en uitgangspunten hebben geleid tot een verdeling van de thuishuizen over de verschillende gemeentehuizen.

Winsum	Bedum
Flexplekken Publieksbalies College Directieteam & secretaris Griffie Concerncontroller Communicatie Assistentenpool (secretarissen) JZ/OOV (incl inkoop) Archief Vergaderruimten	Flexplekken Publieksbalies Financiën HRM Programma Aardbevingen Ruimte tbv opgaven Archief Vergaderruimten
De Marne	Eemsmond
Flexplekken Publieksbalies Sociaal Domein Samenlevingszaken Archief Vergaderruimten	Flexplekken Publieksbalies Raad(zaal) ** RO-beleid/VTH/Infra Vastgoed, duurzaamheid en grondzaken Economie en arbeidsmarkt I&A Servicedesk/Facilitaire Zaken KCC (Telefonie/e-dienstverlening) DIV en Post Archief Vergaderruimten

**** De inrichting van de raadzaal in Uithuizen is en wordt in nauw overleg met de raadgevende werkgroep Vergaderwijze en de griffie voorbereid met als doel om de raadzaal op 1 januari 2019 gereed te hebben voor de nieuwe raad.**

Financiële consequenties

Naast de keuzes voor de verdeling van de teams over de gebouwen, is ook een keuze vereist over de inzet van middelen. Afgezien van de onvermijdbare (verhuis)kosten liggen er keuzes voor over de mate waarin we de gemeentehuizen aanpassen. Daarvoor zijn drie scenario's uitgewerkt: *Basis*, *Ruimte!* en *Naar de toekomst*. In onderstaande tabel zijn de geraamde kosten voor deze scenario's naast elkaar gezet. Bespreking hiervan in het directieteam en in de stuurgroep heeft geleid tot de keuze voor het scenario 'Ruimte!' omdat dit scenario de fysieke randvoorwaarden geeft voor de uitwerking van de uitgangspunten uit de gelijknamige visie. In de Kadernota 2019 is inmiddels een bedrag van € 500.000,- opgenomen voor de huisvesting. Dit bedrag is op voorhand niet toereikend voor het gekozen scenario. Om toch de aansluiting bij de visie 'Ruimte!' zo goed mogelijk vorm te geven wordt ervoor gekozen om het onderdeel Ontmoeten uit te voeren op basis van de ruimte die nog binnen de raming te vinden is dan wel om dit onderdeel gefaseerd uit te voeren.

Onderdelen	Omschrijving	Scenario `s huisvesting		
		Basis	Ruimte!	Naar de toekomst
Herinrichting college	Herinrichten college(flex)kamers met bestaand meubilair	€ 4.500	€ 4.500	
	Inrichting college(flex)kamers grotendeels vernieuwen			€ 122.000
Herinrichting raadszaal	Nieuwe tafels, zetels hergebruiken, stoffering grotendeels handhaven	€ 100.000		
	Nieuwe tafels en zetels, sausen wanden en vervanging vloerbedekking		€ 155.000	
	Raadsaal restylen, gehele inrichting vervangen incl. publieksstoelen			€ 196.000
Inrichting KCC	Nieuwe werkplekken en akoestiek	€ 42.500	€ 42.500	€ 42.500
Verhuiskosten		€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Huisvesting ambtenaren	Handhaven en incidenteel bijplaatsen werkplekken, incl. mogelijke ict consequenties	€ 157.500	€ 157.500	
	Alle werkplekken Arbo-proof maken door deelvervanging werkplekken			€ 625.500
Vergaderen	Per gemeentehuis 1 vergaderzaal nieuw inrichten met groot presentatiescherm	€ 6.000		
	Per gemeentehuis 2/3 vergaderzalen nieuw inrichten met groot presentatiescherm		€ 14.500	
	Alle grotere vergaderzalen inrichten met groot presentatiescherm			€ 60.000
Ontmoeten	Het "ontmoeten" in ieder gemeentehuis faciliteren (koffiecorner / meubilair / aanlandplekken / cubes)		€ 200.000	€ 200.000
SUBTOTAAL PER SCENARIO		€ 360.500	€ 624.000	€ 1.296.000
Bijkomende kosten en onvoorzien	Verzekering, algemene bedrijfskosten, bouwplaatskosten, risicovoorziening (19,4%)	€ 69.937	€ 121.056	€ 251.424
TOTAAL		€ 430.437	€ 745.056	€ 1.547.424
TOTAAL EXCL BTW (afgerond)		€ 430.500	€ 745.000	€ 1.547.500

Vervolgtraject

De inhoud van dit voorstel is op 5 juni 2018 in het portefeuillehoudersoverleg en op 12 juni 2018 in de stuurgroep besproken. Vervolgens hebben de colleges op 19 juni 2018 bij wijze van voorgenomen besluit ingestemd met dit voorstel. Het voorgenomen besluit is ter advisering gezonden aan de BOR.

De BOR heeft bij brief van 18 juli 2018 advies gegeven. Deze brief is als bijlage toegevoegd. De BOR geeft in dit advies een aantal aandachtspunten mee. Bij brief van 24 juli 2018, die ook als bijlage is toegevoegd, heeft de beoogd gemeentesecretaris/algemeen directeur gereageerd op het advies. Het advies geeft geen aanleiding om het voorgenomen besluit inhoudelijk te wijzigen.

Op 4 juli 2018 is de inhoud van dit voorstel besproken in de RKBG aan de hand van bijgaand conceptraadsvoorstel en een presentatie. Op basis van deze bespreking kan het raadsvoorstel worden doorgeleid naar de afzonderlijke raden.

Advies

Gelet op bovenstaande overwegingen wordt voorgesteld om definitief in te stemmen met dit voorstel en met de inhoud van het conceptraadsvoorstel ten behoeve van besluitvorming in de afzonderlijke raden.

Documenten**Bijlagen**

1. Advies BOR, 18 juli 2018
2. Reactie op advies BOR, 24 juli 2018
3. Conceptraadsvoorstel Vlekkenplan huisvesting Het Hogeland

BEDUM

Opmerking afdeling:			Afdelingshoofd: akkoord/gezien
	akk	bespr	opmerking
secretaris Wiltjer			
burgemeester Van Lente			
wethouder Van de Kolk			
wethouder De Vries			
wethouder Van Dijk			
besluit d.d.:			

DE MARNE

			Afdelingshoofd: akkoord/gezien
	akk	bespr	opmerking
Secretaris Bottema			
Burgemeester Wiersma			
wethouder Berghuis			
wethouder Smits			
wethouder De Visser			
besluit d.d.: 04092015 Conform			

WINSUM

			Afdelingshoofd: akkoord/gezien
	akk	bespr	opmerking
Secretaris Van Hoorik			
Burgemeester Michels			
wethouder Blok			
wethouder Westerink			
wethouder Verschuren			

besluit d.d.:

EEMSMOND

	akk	bespr	opmerking
Secretaris Meijer			
burgemeester Van Beek			
wethouder Berends			
wethouder Bouman			
wethouder Herkströter			
wethouder Sienot			
besluit d.d.:			

Aan de Wor-bestuurder
P. van Vilsteren

Winsum, 18 juli 2018

Betreft: Preadvies vlekkenplan huisvesting

Geachte heer van Vilsteren, beste Paul,

Op 19 juni 2018 heeft u ons advies gevraagd over het voorgenomen besluit inzake het vlekkenplan huisvesting Het Hogeland. Middels deze brief doen wij u hierbij ons advies toekomen.

Uw verzoek

U verzoekt ons advies te geven over het vlekkenplan huisvesting gemeente Het Hogeland. Als motief geeft u aan dat herhuisvesting van medewerkers moet plaatsvinden passend bij de uitgangspunten zoals beschreven in de toekomstvisie voor het Hogeland 'Ruimtel' en de besturing van de nieuwe gemeente het Hogeland 'Ruimte geven, ruimte krijgen, ruimte voelen'.

Ons advies

Zoveel mensen, zoveel wensen. Als Bor begrijpen wij dat met dit huisvestingsplan niet iedereen tevreden zal zijn met de gemaakte keuzes. Daarom zal ook niet iedereen zich kunnen vinden in ons advies. Voor de beoordeling van dit huisvestingsplan, is dan ook het organisatiebelang het uitgangspunt en niet de individuele medewerker. Wel willen wij bij voorbaat al specifiek aandacht vragen voor medewerkers die om praktische redenen (grote) moeilijkheden ondervinden met een mogelijke andere werklocatie. Wij adviseren u samen met deze medewerkers middels maatwerk naar oplossingen te zoeken.

In uw verzoek hanteert u een aantal uitgangspunten. In dit advies zullen wij puntsgewijs reageren op de uitgangspunten in uw adviesaanvraag.

De tijdhorizon voor de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie gaat uit van een periode van 5 jaar

Wij kunnen ons vinden in dit standpunt. Vanuit de BOR is de wens om naar een centrale huisvesting toe te werken. Wij adviseren om zo spoedig mogelijk te starten met het onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om tot een centrale plek (plaats/dorp) te komen voor zowel de huisvesting van de raad, college en (een groot deel van) de ambtelijke organisatie. Een dergelijk proces neemt veel tijd in beslag, daarom benadrukt de BOR om zo snel mogelijk te starten met het ontwikkelen van een visie op de centrale huisvesting.

De kosten voor noodzakelijke verbouwingen moeten zo beperkt mogelijk zijn

Ook met dit uitgangspunt zijn wij het eens. Wel adviseren wij, op korte termijn, een visie te ontwikkelen op onze toekomstige huisvesting. Als we niet helder hebben welke richting we opgaan met onze huisvesting, zou *goedkoop* weleens *duurkoop* kunnen worden. Er zijn de nodige locaties die naar ons oordeel niet meer voldoen, of over een aantal jaren niet meer gaan voldoen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de energie labels die voor kantoren in 2023 op minimaal energielabel C is gesteld.

Huisvesting van de medewerkers binnen een thuisbasisteam zo veel mogelijk bij elkaar

Met dit uitgangspunt zijn wij het eens. Het is belangrijk dat de directe collega's bij elkaar zitten. Hiervoor zijn veel argumenten te vinden; o.a. goede kennisuitwisseling, cultuur, efficiëntie. Maar er moet ook goed gekeken worden naar de samenwerking tussen de verschillende teams. Zie daarvoor onze opmerkingen bij de teams die een relatie met elkaar moeten hebben.

De teamleider/-coach zo dicht mogelijk bij het thuisbasisteam huisvesten;

Dit lijkt ons een belangrijk en logisch principe. Het is de bedoeling dat teams de ruimte krijgen om hun werk te doen, maar dat betekent niet dat ze volledig losgelaten worden. Bij sportwedstrijden worden teams ook gecoacht en dan staat de coach langs de zijlijn, omdat de coach wel goed zicht moet hebben op hoe het team *speelt*.

De teams die duidelijke onderlinge relaties hebben worden zo veel mogelijk bij elkaar gehuisvest;

Ook hierover zijn we het eens. Er is in de presentatie tijdens de overlegvergadering van 21 juni jl. helder uitgelegd hoe tot de huidige verdeling van de teams is gekomen. Vanzelfsprekend zijn er talloze voor- en nadelen te benoemen. Maar we hebben nu eenmaal te maken met de beperkende factor van meerdere locaties. De indeling om de 'Ruimte' afdelingen bij elkaar te zetten lijkt logisch. Ook samenlevingszaken samenvoegen met het sociaal domein lijkt een logische keuze, maar toch zitten we voor het sociale domein met enkele praktische vragen. Hierop heeft u in uw beantwoording van op onze aanvullende vragen reeds een antwoord gegeven. Zo hebben wij onder andere de vraag gesteld *"Is men zich bewust dat door het verplaatsen van huidige onderdelen van werkplein Ability (bijvoorbeeld administratie) naar het team sociaal domein en samenleving en daarmee naar een andere locatie (Leens), er problemen te verwachten zijn in de bedrijfsvoering (Werkplein Ability, Winsum)?"* In uw antwoord op deze vraag geeft u aan dat de situatie zoals in het verleden is ontstaan, is gekomen door ruimtegebrek en dat de samenvoeging nu voortvloeit uit de visie op Samenleving en Sociaal. We kunnen hierin wel meegaan, maar voor het integrale werken zal, voor dit specifieke voorbeeld een verslechtering plaatsvinden. U geeft in uw beantwoording al aan dat u verwacht dat dit in het begin wat zal gaan schuren. Omdat wij problemen in de uitvoerbaarheid gaan voorzien, vragen wij hiervoor dan ook specifiek aandacht.

Tenslotte adviseren wij, naar aanleiding van dit uitgangspunt, om aandacht te hebben voor teams die nu decentraal gehuisvest zijn en die veel buiten de deur (in het veld) werken of die veelvuldig klantcontacten hebben. Het is van belang dat deze teams efficiënt en praktisch kunnen werken en niet (te) veel tijd verliezen door vele relsbewegingen vanwege de decentrale huisvesting.

Voor de huisvesting wordt geredeneerd vanuit de huidige vier gemeentehuizen

Dat vanuit de vier gemeentehuizen wordt geredeneerd vinden wij logisch. Maar de andere locaties dan? Daarover wordt alleen geschreven dat ze buiten de scope vallen van dit vlekkenplan. Maar toch is het wel van wezenlijk belang wat er met deze locaties gaat gebeuren. Bijvoorbeeld de huisvesting van de buitendiensten. Hoe gaat deze indeling eruitzien? Wij adviseren op korte termijn meer duidelijkheid te scheppen waar welke werkzaamheden worden ondergebracht. Blijft dit als bestaand? Of worden alle medewerkers die op 'groen' worden ingezet bij elkaar geplaatst op één locatie en alle medewerkers die op 'grijs' worden ingezet op een andere locatie? Dit zijn straks belangrijke uitgangspunten! Zeker omdat de functies voor de medewerkers in de buitendienst uniform zijn beschreven. Dit geeft onduidelijkheid en zorgt voor onrust over welke werkzaamheden eenieder straks moet gaan uitvoeren. Door nu geen duidelijkheid te verschaffen over hoe de gemeentewerven worden ingezet maakt dit de onrust alleen maar (onnodig) groter! Het is voor ons dan ook van groot belang dat op korte termijn helder wordt hoe tegen de huisvesting van de buitendiensten wordt aangekeken. Hetzelfde geldt voor de andere locaties die buiten de scope van het vlekkenplan zijn gehouden. Wij adviseren u dan ook om uiterlijk in september (in overleg met de Bor) hierover meer duidelijkheid te verschaffen.

Op ieder gemeentehuis blijft een publieksbalie open

Voor de burgers lijkt ons dit klantvriendelijk. Hoewel er steeds meer diensten digitaal kunnen worden afgehandeld, blijft, voor veel mensen, een publieksbalie dichtbij belangrijk. Het aantal werkplekken in de gemeentehuizen is in dit plan nog niet uitgewerkt, waardoor het plan nog geen duidelijkheid geeft over de verdeling. Graag zien wij op korte termijn een concrete uitwerking van de verdeling van werkplekken tegemoet. In aanvulling op de publieksbalies, geldt ook dat er op alle locaties archieven blijven bestaan. Ook voor deze medewerkers is het van belang dat ze beter weten waar ze aan toe zijn.

Alle werkplekken beschouwen we als flexplekken (clean desk policy)

Wij adviseren om niet één grote pool te maken met werkplekken, maar wel de indeling zo te maken dat de thulsteams bij elkaar komen. Dat dit gebeurt volgens een clean desk policy lijkt ons goed. Wij adviseren de medewerkers hierin te trainen, zodat alle medewerkers hiervoor dezelfde principes hanteren. Daarnaast is het belangrijk om aandacht te hebben hoe omgegaan moet worden met de fysieke dossiers, nu alles nog niet volledig gedigitaliseerd is.

Huisvesting burgemeester & wethouders, de gemeentesecretaris, de directieleden en de griffier in het bestuurscentrum -> Winsum

Wij vermoeden dat dit een politieke keuze is geweest. Voor deze keuze valt veel te zeggen. Positieve argumenten (centraal in de gemeente), maar er zijn natuurlijk ook wel enkele bedenkingen te vinden voor deze keuze; (bijvoorbeeld scheiding raad - college, beperkte ruimte voor ambtelijke organisatie nabij bestuur). Wij gaan in dit advies uit van dit uitgangspunt en gaan geen ander voorstel doen voor een andere locatie als (tijdelijk) bestuurscentrum. Dat zou voor te veel aanpassingen zorgen in dit huisvestingsplan en wij vinden het belangrijk dat er nu snel duidelijkheid komt voor iedereen.

Nabij het bestuurscentrum worden de primair ondersteunde functies gehuisvest

Duidelijk standpunt. Echter zijn de beschikbare werkplekken in Winsum beperkt. Winsum is centraal gelegen in de gemeente Het Hogeland. Medewerkers die veel klantcontacten hebben of veel op locatie werken zullen Winsum vaak als uitvalsbasis willen gaan gebruiken. Wij verwachten daarom dat de vraag naar flexplekken in Winsum groot zal zijn. Daarom vragen wij extra aandacht voor voldoende flexplekken in Winsum. Om een goed en laagdrempelig contact tussen bestuur en organisatie te organiseren, spreken wij de hoop en verwachting uit dat bestuurders ook veelvuldig gebruik zullen maken van de flexplekken op de andere locaties als Winsum.

De gemeenteraad vergadert op een vaste locatie -> Uithuizen

Voor de komende vijf jaar lijkt ons dit, vanuit financieel oogpunt, een logische keuze.

In ieder gemeentehuis is een ruimte beschikbaar voor 'rondetafelgesprekken' (informele raadsvergaderingen).

Dit lijkt ons een goed voorstel. Geadviseerd wordt om ook gebruik van de verschillende dorpshuizen te maken om nog dicht bij de bevolking te komen, zodat de afstand tussen inwoner en politiek wordt verkleind.

De huidige huisvesting van medewerkers van Werkplein Ability en Mensenwerk Hogeland vallen vanwege verschillende tijdspaden buiten de scope van dit voorstel en deze analyse. Voorlopig zullen we de bestaande locaties in de diverse gemeenten handhaven, met uitzondering van de locatie 'Blauwe Schuit'.

Zie over dit punt al onze eerdere opmerking bij 'huisvesting geredeneerd vanuit vier gemeentehuizen'. Wij hebben nog wel een vraag wat u nu precies bedoelt met 'verschillende tijdspaden'. Dit is een rekbaar begrip en zouden wij graag nader geconcretiseerd zien.

De huidige staat van de gebouwen van Werkplein Ability (Uithuizen en Wehe den Hoorn) is dermate slecht, dat de BOR het onbegrijpelijk vindt, dat deze niet in het huidige plan zijn meegenomen. Dit baart de BOR zorgen.

De huisvesting van medewerkers van de buitendiensten worden in deze analyse niet meegenomen, omdat het onvoldoende helder is hoe de doorontwikkeling na 1-1-2019 eruit komt te zien vanwege de verschillende tijdspaden.

Zie bovenstaande reactie. Daarnaast is het belangrijk dat de medewerkers van de buitendiensten zo spoedig mogelijk duidelijkheid krijgen over de locatie van waaruit ze hun werk moeten verrichten, zoals dat ook voor de binnendiensten bekend is gemaakt.

De toegangssystemen van de gebouwen en eventuele aanpassingen daarvan worden meegenomen binnen de commissie beveiliging.

Wij zijn benieuwd naar de uitkomsten die de commissie beveiliging geeft t.a.v. de toegangssystemen. Dit ook met het oog op de veiligheid van de bestuurders en werknemers.

Wij verwachten hierover een apart advies/instemmingsvoorstel (bij een eventueel toegangssysteem) hoe deze gegevens geregistreerd worden. Met welk doel deze gegevens worden opgeslagen en wie toegang heeft tot deze gegevens. Dit is van belang wanneer er zich een calamiteit voordoet en er sprake is van een ontruiming, in het kader van de BHV.

Het scenario nieuwbouw wordt niet onderzocht.

Wij adviseren dit scenario zo snel mogelijk te gaan onderzoeken. Het komen tot nieuwbouw is een lang proces.

Naast deze uitgangspunten zijn er nog een aantal andere punten waar wij aandacht voor willen vragen:

Verdeling thulsteams

Uit het vlekkenplan leiden wij af dat de meeste thulsteams (en daarmee fte's) in Eemsmond komen. Dat is ook logisch, want het gemeentehuis van Eemsmond is ook het grootst. Op dit moment kunnen wij echter niet beoordelen of alle thulsteams daar wel passen, omdat er nog geen concrete invulling is van het aantal werkplekken. Daarnaast kunnen we niet beoordelen of er wel voldoende flexplekken kunnen worden gerealiseerd.

Arbo

Voorliggend plan is een vlekkenplan. De indeling en kamertoewijzing moeten nog plaatsvinden. Eén van de belangrijkste onderwerpen waar de BOR op toeziet en een grote rol heeft, is de uitvoering van de Arbowetgeving. Daar willen wij u dan ook graag op attenderen. De Arbeidsomstandighedenwet verplicht iedere werkgever om een arbobeleid te voeren dat zo veel mogelijk gericht is op optimale arbeidsomstandigheden. De inrichting van de werkplek dient te voldoen aan de daarvoor gestelde veiligheids- en gezondheidseisen. Er zijn richtlijnen voor het aantal beschikbare vierkante meters per persoon, het daglicht, meubilair en de werkapparatuur en gelden er criteria voor temperatuur, ventilatie en geluid. Wij gaan ervan uit dat er rekening wordt gehouden met deze voorschriften, in de Arbowet, maar ook dat alle werkplekken aan de Arbo-elsens voldoen zodat iedereen op 1 januari over een Arbo-proof werkplek beschikt. Ook vragen wij aandacht voor mensen die nu aangepaste werkplekken hebben, zoals aangepast meubilair, toetsenborden of andere voorzieningen. In het Collegeadvies worden drie scenario's uitgewerkt ("Basis", "Ruimte!" en "naar de toekomst"). "Alle werkplekken Arbo-proof maken door deelvervanging werkplekken" staat bij het scenario "Naar de toekomst", maar voor dit scenario wordt niet gekozen. Wij verwachten echter wel dat alle werkplekken Arbo-proof zullen zijn. Het verbaast ons dat dit onderdeel dan ook niet als basis uitgangspunt is genomen. Nu wekt u de indruk dat straks niet alle werkplekken Arbo-proof zullen zijn. In de beantwoording van onze aanvullende vragen geeft u zelfs aan dat u niet voornemens bent

om in deze periode de bestaande problemen gelet op Arbo (zoals de klimaatbeheersing in verschillende gebouwen) op te lossen. Om een goed arbobeleid te kunnen vormgeven, dient de werkgever een overzicht op te stellen van alle risico's die kunnen voorkomen, de zogenaamde Risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E).

Hier maken wij ons zorgen over. Wij adviseren u dan ook deze RI&E zo spoedig mogelijk na 1 januari 2019 op te stellen en te laten toetsen en daarbij voldoende budget op te nemen, zodat alle werkplekken aan de Arbo-eisen voldoen..

Thuiswerken

Met de intrede van het nieuwe werken en de drie typen medewerkers 'de Taakwerker', 'de Informatiewerker' en 'de mobiele werker' is thuiswerken expliciet een mogelijkheid voor de medewerkers. Graag vragen wij aandacht voor de voorzieningen en regelingen die hiervoor moeten komen (thuiswerkbeleid).

Relstijden


Door de verschillende gemeentehuizen te gebruiken, zullen er veel meer reisbewegingen komen. Naast een goede dienstreisvergoeding adviseren wij u de medewerkers hierin voldoende te faciliteren, bijvoorbeeld door het beschikbaar stellen van dienstauto's.

Conclusie

Het is duidelijk dat dit een vlekkenplan betreft. Voor veel onderdelen moet nog het een en ander worden uitgewerkt. Met dit advies geven wij u een aantal adviezen mee, waarmee u wat ons betreft rekening dient te houden bij de nadere uitwerking van het vlekkenplan. Als BOR worden wij graag betrokken bij deze verdere uitwerking, zodat wij de rol van de BOR op de juiste manier, zoals in de WOR is vastgelegd, kunnen uitvoeren.

Wij kunnen ons voorstellen dat na de daadwerkelijke samenvoeging er zaken geconstateerd worden die nu niet zijn of kunnen worden voorzien. Wij adviseren u dan ook om het huisvestingsplan na een jaar te evalueren en op basis daarvan eventuele wijzigingen door te voeren.

Met vriendelijke groet,
namens de Bijzondere Ondernemingsraad (BOR) BMW-gemeenten,



Wilko de Wind, voorzitter



André Pettinga, secretaris



Aan: Bijzondere Ondernemingsraad BMW-gemeenten, t.a.v. de voorzitter, Wilko de Wind
Van: Paul van Vilsteren
Leens, 24 juli 2018

Geachte heer De Wind, beste Wilko,

Met dank voor uw uitgebreide advies bij ons voorgenomen besluit inzake het vlekkenplan Huisvesting Het Hogeland. Met deze brief wil ik op uw advies reageren.

In algemene zin durf ik te stellen dat u het met de meeste uitgangspunten van ons vlekkenplan eens bent en daar ben ik blij mee. Ik zal in deze reactie daar niet uitgebreid bij stilstaan en vooral ingaan op uw adviezen en aandachtspunten.

Visie op centrale huisvesting

U spreekt meteen aan het begin van uw advies al de wens uit om naar een centrale huisvesting toe te werken. Gegeven de tijdshorizon van vijf jaar, accepteert u nu de sobere investering in de verbouwing en verbetering van de gebouwen, maar adviseert u ons ook om zo spoedig mogelijk een visie te ontwikkelen en te starten met een onderzoek naar de mogelijkheden van centrale huisvesting. In die context zie ik ook uw zorg over de staat van de gebouwen van Werkplein Ability in Wehe den Hoorn en Uithuizen. Gezien de reikwijdte, de financiële implicaties en de politieke betekenis spreek ik met u af dat ik uw wens onder de aandacht zal brengen van de eerste gemeenteraad en het eerste college van Het Hogeland. Het is natuurlijk aan hen om daar de finale afwegingen in te maken.

Bezetting andere locaties

Verder verzoekt u mij ook om zo spoedig mogelijk duidelijkheid te geven over de ontwikkeling en bezetting van de andere locaties van de gemeente, in het bijzonder de huisvesting van de buitendienst. Hoewel alles uiteindelijk in samenhang met elkaar moet worden gezien, zal daar inderdaad op korte termijn meer duidelijkheid over moeten komen. Uiterlijk september, zoals u vraagt, is voor mij echter veel te vroeg en onhaalbaar. We zullen eerst het resultaat van het plaatsingsproces moeten afwachten, de teams moeten formeren en vervolgens een nette overgang moeten maken naar het nieuwe jaar. En daarna pas, verwacht ik, dat de teams in de buitendienst hun plannen ver genoeg hebben kunnen uitwerken om ook beslissingen te kunnen nemen over het tempo van de doorontwikkeling en de daarbij behorende huisvesting.

Integraal werken

U spreekt de verwachting uit dat door de verplaatsing van enkele onderdelen van Werkplein Ability van Winsum naar Leens het integraal werken minder wordt en dat er problemen in de uitvoering ontstaan. De verhuizing komt voort uit de positioneringsdiscussie en de organisatiewijziging. Het kan zijn dat andere keuzes weer tot andere problemen kunnen leiden. Hoe dan ook is de verwachting dat digitalisering van de administratie uiteindelijk problemen moet voorkomen en dat werkprocessen kunnen worden aangepast. We zullen dit in ieder geval goed moeten monitoren.

Toename reisebewegingen

Reisebewegingen zullen inderdaad toenemen als thuishuisteam op één plaats gehuisvest zijn maar wel klantcontacten in de hele gemeente hebben. Dat zal van teams en de teamleden soms enige creativiteit vragen in hoe de klant te bedienen en de reistijd te beperken; wellicht door dagdelen in te plannen op een flexplek op een andere locatie dan het thuishuisteam, of een dagdeel vanaf huis te werken. Ik wil hier nog wel benadrukken dat het de bedoeling is dat collega's weliswaar een thuishuisteam hebben, maar in wisselende verbanden met elkaar en met inwoners en ondernemers samenwerken al dan niet in opgaveteams. De plek van het thuishuisteam is dan ook meer een uitvalbasis dan noodzakelijkerwijs de plek waar men zijn volledige werktijd doorbrengt.

Verdeling van werkplekken

De verdeling van werkplekken over de vier publieksbalies zal duidelijk worden zodra de openingstijden zijn vastgesteld en er zicht is op de hoeveelheid klantcontacten die bij Burgerzaken aan de vier balies moeten worden afgehandeld. We verwachten dat we daar na de zomer een meer concrete uitwerking van hebben, die we dan ook met uw Raad zullen delen. Hetzelfde geldt voor de organisatie van het archief en het team dat zich daarmee gaat bezighouden.

Training in flexwerken

Mijn ervaring met flexplekken is dat je er even aan moet wennen dat je niets meer op je bureau moet achterlaten en dat je vooral ook niet zoveel meer kunt/moet bewaren. Het vergt inderdaad enige training om te leren flexwerken. Belangrijke randvoorwaarde om daar snelle slagen in te maken is dat we dan ook zoveel mogelijk papierarm gaan werken. Het Hogeland heeft op dat punt nog wel een inhaalslag te maken.

Het principe dat iedereen van elke werkplek gebruik moet kunnen maken, vraagt in de allereerste plaats een collegiale houding van gastheerschap en een gezonde nieuwsgierigheid naar elke andere collega van de gemeente Het Hogeland. In dit perspectief lees ik ook uw oproep om juist in Winsum zoveel mogelijk flexplekken beschikbaar te stellen. Wat mij betreft komt deze oproep erop neer dat juist de collega's in Winsum, - die ook nog eens meer de staffuncties vertegenwoordigen - , hun collega's van de andere teams elke dag weer een warm welkom moeten bieden op de plek van hun thuishuisteam.

Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden zijn in geen van de huidige locaties optimaal. Er zijn tal van grote en kleine problemen, die de afgelopen jaren niet zijn opgelost en ook niet nu meteen bij de herindeling zullen worden opgelost. Wij nemen uw advies ter harte om zo spoedig mogelijk na de startmaanden van het Hogeland een Risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) te laten uitvoeren. Samen met uw Raad zullen we dan de aanbevelingen op waarde schatten en de geïdentificeerde prioriteiten in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden zo spoedig mogelijk oppakken.

Thuiswerkbeleid

In termen van regelarm zou ik het nadenken over en het faciliteren van thuiswerken graag aan de teams zelf willen overlaten. Daarmee is voor mij het thuiswerkbeleid voorlopig voldoende geformuleerd. Als in de loop van 2019 meer nodig is dan deze uitspraak, zullen we daar opnieuw op terugkomen.

Reistijden en dienstauto's

Als een team denkt een dienstauto nodig te hebben om hun werk goed te kunnen doen, dan kan een team eventueel tot aanschaf overgaan. Natuurlijk zal zo'n team dan wel moeten aantonen dat daar een sluitend financieel verhaal bij hoort. De ervaring leert dat een zekere terughoudendheid betracht moet worden in het aanleggen van een wagenpark en we in de eerste plaats moeten zorgen voor het optimaal benutten van wat er al is.

Tot slot

Dit vlekkenplan betekent voor sommige medewerkers een grote verandering. Wij zullen, zoals u vraagt, aandacht hebben voor collega's die extra voorzieningen nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen en/of door het veranderen van standplaats logistieke problemen ervaren. Maar, zoals u ook zegt, het zal ons niet lukken om het iedereen naar de zin te maken.

Met dit vlekkenplan gaan we nu beginnen. We richten een aantal locaties net even anders in. We verhuizen het huidige meubilair waar nodig. En dan op 1 januari 2019 hebben we een start. Ik verwacht dat we binnen een jaar wel weer wat willen veranderen, verschuiven of opnieuw verdelen. We hopen dat we ook dan op de wendbaarheid van de teams en de collega's kunnen rekenen. Natuurlijk hebben we daarin ook steeds de BOR als gesprekspartner nodig, zodat de medezeggenschap geborgd blijft. Ik geloof daarom meer in een permanente evaluatie van de huisvesting zoals die is en wordt ervaren en dat we ingrijpen als dat nodig is, dan dat we een officiële evaluatie na een jaar doen, zoals u voorstelt. Hoe dan ook ben ik op elk moment tot elk gesprek bereid over huisvesting en alles wat ermee samenhangt.

Nogmaals dank voor uw uitgebreide advies dat u weer in korte tijd hebt kunnen maken.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Paul van Vilsteren
WOR-bestuurder



RAADSVERGADERING	:	wordt ingevuld door griffie
AGENDAPUNT	:	wordt ingevuld door griffie
ONDERWERP	:	Vlekkenplan huisvesting Het Hogeland
PORTEFEUILLEHOUDER(S)	:	nader in te vullen
STATUS	:	opiniërend en besluitvormend

KORTE INHOUD : Op basis van eerder vastgestelde kaders en uitgangspunten is een vlekkenplan opgesteld. Ook is een drietal scenario's uitgewerkt voor de wijze waarin de gemeentehuizen worden aangepast en ingericht. Op basis van deze scenario's wordt in beeld gebracht welke middelen nodig zijn voor de huisvesting van de nieuwe organisatie van Het Hogeland. De raad wordt gevraagd middelen beschikbaar te stellen voor deze huisvesting.

Voorstel / Advies

Voorgesteld wordt om een investeringskrediet beschikbaar te stellen voor de realisatie van de huisvesting voor de nieuwe gemeente Het Hogeland.

Inleiding

In de stuurgroep van 20 februari 2018 is de notitie Visie op huisvesting vastgesteld. Deze notitie is vervolgens op 8 maart 2018 gepresenteerd aan de Raadsklankbordgroep (RKBG). In die notitie zijn de uitgangspunten en kaders aangegeven voor de huisvesting van de gemeentelijke organisatie vanaf 1 januari 2019. Deze visie is vervolgens verder uitgewerkt in een vlekkenplan. Voor dit vlekkenplan zijn de organisatiestructuur en het functieboek leidend geweest. Daarnaast heeft nauw overleg plaatsgevonden met de projectleiders binnen het programma herindeling. Dit heeft geleid tot het huidige vlekkenplan. Specifiek voor de inrichting van de raadzaal in Uithuizen is afstemming gezocht met de raadseigen werkgroep Vergaderwijzen.

In dit raadsvoorstel wordt eerst nog kort aandacht gegeven aan de vastgestelde kaders en uitgangspunten. Vervolgens wordt het daarop gebaseerde vlekkenplan weergegeven. Aansluitend wordt aan de hand van drie scenario's aangegeven welke kosten gemoeid zijn met de verhuizing en huisvesting.

Kaders

Het kader voor de huisvesting van de gemeente Het Hogeland wordt gevormd door:

- **de visie Ruimte!** (wat wil Het Hogeland bereiken en op welke manier?)
- **Ruimte geven, ruimte krijgen, ruimte voelen** (uitwerking van de besturing van de nieuwe gemeente: rollen van de raad, het college, het management en de medewerkers)
- **Dienstverlening doen we samen** (hoe gaan we de dienstverlening vormgeven?)
- **Inwoners voorop** (hoe gaan we met inwoners en geven we ruimte aan inwonerkraft?)
- **Indeling: taakwerker, informatiewerker en mobiele werker** (I&A, december 2017).

Deze visies geven richting bij het opstellen van het vlekkenplan. Hieronder staan de belangrijkste elementen die voor huisvesting relevant zijn:

De belangrijkste ontwikkeling is het doorgroeien naar een organisatie die wendbaar, dienstbaar, innovatief en regelarm is en dienstverlening op maat biedt aan haar bestuurders en inwoners.

Hostmanship staat hoog in het vaandel: Het Hogeland is een klant- en servicegerichte organisatie die toegankelijk, snel, effectief en efficiënt haar dienstverlening organiseert en uitvoert. Daarbij wordt digitale dienstverlening steeds belangrijker: e-mail, website, telefoon, social media, digitale berichtenservices en apps zijn vanzelfsprekende onderdelen van de dienstverlening.

Dat houdt in dat de gemeente Het Hogeland zich verder ontwikkelt tot een lerende organisatie, met een open en nieuwsgierige houding en gericht op voortdurende verbeteringen en oplossingen.

Opgave gericht werken is het organiseringsprincipe. Dat betekent dat het hele werkkterrein van de gemeente wordt opgedeeld in opgaven vanuit het principe zo integraal als wenselijk en mogelijk. De inrichting van het werk, binnen de kaders van de opgave, vindt plaats vanuit de principes van zelforganisatie.

I&A heeft ten behoeve van haar visie een inventarisatie gedaan en drie typen medewerker binnen de organisatie onderscheiden. Dit zijn de "Taakwerker", de "Informatiewerker" en de "Mobiele werker".

Uit de enquête die door de werkgroep huisvesting is gehouden komt naar voren dat het merendeel van de reacties positief staat tegenover Het nieuwe werken (HNW) en het werken op andere kantoren mits er duidelijke afspraken gemaakt worden. Om het HNW te ondersteunen zullen meer werkplekken worden ingericht als flexplek, wordt er meer overlegruimte gecreëerd en 'aanlandplekken'. Het ontmoeten zal zoveel mogelijk worden gefaciliteerd. Voor de werkplekken van de thuisbasisteams wordt geen 1 op 1 factor meer gehanteerd. Op het moment dat de thuisbasiswerkplek van een medewerker niet in gebruik is mag deze altijd worden ingezet voor gebruik door een andere medewerker. Ook hier geldt dat er in dat kader goede afspraken ('clean desk policy') moeten worden gemaakt.

Uitgangspunten

Op basis van de Visie op huisvesting zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

- De tijdhorizon voor de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie gaat uit van een periode van 5 jaar;
- De kosten voor noodzakelijke verbouwingen moeten zo beperkt mogelijk zijn;
- Huisvesting van de medewerkers binnen een thuisbasisteam zo veel mogelijk bij elkaar;
- De teamleider/-coach zo dicht mogelijk bij het thuisbasisteam huisvesten;
- De teams die duidelijke onderlinge relaties hebben worden zo veel mogelijk bij elkaar gehuisvest;
- Voor de huisvesting wordt geredeneerd vanuit de huidige vier gemeentehuizen;
- Op ieder gemeentehuis blijft een publieksbalie open;
- Alle werkplekken beschouwen we als flexplekken (clean desk policy);
- Huisvesting burgemeester & wethouders, de gemeentesecretaris, de directieleden en de griffier in het bestuurscentrum -> Winsum
- Nabij het bestuurscentrum worden de primair ondersteunde functies gehuisvest;
- De gemeenteraad vergadert op een vaste locatie -> Uithuizen
- In ieder gemeentehuis is een ruimte beschikbaar voor 'rondetafelgesprekken' (informele raadsvergaderingen).
- De huidige huisvesting van medewerkers van Werkplein Ability en Mensenwerk Hogeland valt vanwege verschillende tijdspaden buiten de scope van dit voorstel en deze analyse. Voorlopig zullen we de bestaande locaties in de diverse gemeenten handhaven, met uitzondering van de locatie 'Blauwe Schuit'.
- De huisvesting van medewerkers van de buitendiensten worden in deze analyse niet meegenomen, omdat het onvoldoende helder is hoe de doorontwikkeling na 1-1-2019 eruit komt te zien vanwege de verschillende tijdspaden.
- De toegangssystemen van de gebouwen en eventuele aanpassingen daarvan worden meegenomen binnen de commissie beveiliging.
- Het scenario nieuwbouw wordt niet onderzocht.

Vlekkenplan

Bovenstaande kaders en uitgangspunten hebben geleid tot een verdeling van de thuishuizen over de verschillende gemeentehuizen.

Winsum	Bedum
Flexplekken	Flexplekken
Publieksbalies	Publieksbalies
College	Financiën
Directieteam & secretaris	HRM
Griffie	Programma Aardbevingen
Concerncontroller	Ruimte tbv opgaven
Communicatie	Archief
Assistentenpool (secretaresses)	Vergaderruimten
JZ/OOV (incl inkoop)	
Archief	
Vergaderruimten	
De Marne	Eemsmond
Flexplekken	Flexplekken
Publieksbalies	Publieksbalies
Sociaal Domein	Raad(zaal)**
Samenlevingszaken	RO-beleid/VTH/Infra
Archief	Vastgoed, duurzaamheid en grondzaken
Vergaderruimten	Economie en arbeidsmarkt
	I&A
	Servicedesk/Facilitaire Zaken
	KCC (Telefonie/e-dienstverlening)
	DIV en Post
	Archief
	Vergaderruimten

*** De inrichting van de raadzaal in Uithuizen is en wordt in nauw overleg met de raadseigen werkgroep Vergaderwijze en de griffie voorbereid met als doel om de raadzaal op 1 januari 2019 gereed te hebben voor de nieuw raad.*

Financiële consequenties

Naast de keuzes voor de verdeling van de teams over de gebouwen, is ook een keuze vereist over de inzet van middelen. Afgezien van de onvermijdbare (verhuis)kosten liggen er keuzes voor over de mate waarin de gemeentehuizen worden aangepast. Daarvoor zijn drie scenario's uitgewerkt: *Basis*, *Ruimte!* en *Naar de toekomst*. In onderstaande tabel zijn de geraamde kosten voor deze scenario's naast elkaar gezet. De gezamenlijke colleges kiezen voor het scenario 'Ruimte!' omdat dit scenario de fysieke randvoorwaarden geeft voor de uitwerking van de uitgangspunten uit de gelijknamige visie. In de Kadernota 2019 is inmiddels een bedrag van € 500.000,- opgenomen voor de huisvesting. Dit bedrag is op voorhand niet toereikend voor het gekozen scenario. Om toch de aansluiting bij de visie 'Ruimte!' zo goed mogelijk vorm te geven wordt ervoor gekozen om het onderdeel Ontmoeten uit te voeren op basis van de ruimte die nog binnen de raming te vinden is dan wel om dit onderdeel gefaseerd uit te voeren.

Onderdelen	Omschrijving	Scenario `s huisvesting		
		Basis	Ruimte!	Naar de toekomst
Herinrichting college	Herinrichten college(flex)kamers met bestaand meubilair	€ 4.500	€ 4.500	
	Inrichting college(flex)kamers grotendeels vernieuwen			€ 122.000
Herinrichting raadszaal	Nieuwe tafels, zetels hergebruiken, stoffering grotendeels handhaven	€ 100.000		
	Nieuwe tafels en zetels, sausen wanden en vervanging vloerbedekking		€ 155.000	
	Raadszaal restylen, gehele inrichting vervangen incl. publieksstoelen			€ 196.000
Inrichting KCC	Nieuwe werkplekken en akoestiek	€ 42.500	€ 42.500	€ 42.500
Verhuiskosten		€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000
Huisvesting ambtenaren	Handhaven en incidenteel bijplaatsen werkplekken, incl. mogelijke ict consequenties	€ 157.500	€ 157.500	
	Alle werkplekken Arbo-proof maken door deelvervanging werkplekken			€ 625.500
Vergaderen	Per gemeentehuis 1 vergaderzaal nieuw inrichten met groot presentatiescherm	€ 6.000		
	Per gemeentehuis 2/3 vergaderzalen nieuw inrichten met groot presentatiescherm		€ 14.500	
	Alle grotere vergaderzalen inrichten met groot presentatiescherm			€ 60.000
Ontmoeten	Het "ontmoeten" in ieder gemeentehuis faciliteren (koffiecorner / meubilair / aanlandplekken / cubes)		€ 200.000	€ 200.000
SUBTOTAAL PER SCENARIO		€ 360.500	€ 624.000	€ 1.296.000
Bijkomende kosten en onvoorzien	Verzekering, algemene bedrijfskosten, bouwplaatskosten, risicovoorziening (19,4%)	€ 69.937	€ 121.056	€ 251.424
TOTAAL		€ 430.437	€ 745.056	€ 1.547.424
TOTAAL EXCL BTW (afgerond)		€ 430.500	€ 745.000	€ 1.547.500

Financiële consequenties (vervolg)

Om de verhuizing en de huisvesting zoals hierboven voorgesteld te realiseren wordt aan de vier raden gevraagd om een investeringskrediet van in totaal €500.000,- vrij te geven. De kapitaallasten die hieruit voortvloeien worden de eerste vier jaren (2019-2022) gedekt uit het frictiebudget, zoals reeds opgenomen in de Kadernota. De kapitaallasten in het eerste jaar (2019) bedragen €40.000,-.

Voorstel

Voorgesteld wordt om in te stemmen met het beschikbaar stellen van een investeringskrediet van in totaal €500.000,-. Omdat de gemeente Bedum financieel penvoerder is, wordt dit investeringskrediet formeel alleen beschikbaar gesteld in de gemeente Bedum. Dat neemt niet weg dat instemming gevraagd wordt van de vier afzonderlijke raden. De kapitaallasten komen ten laste van de begroting van de gemeente Het Hogeland.

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Bedum,
E. van Lente, burgemeester,
R. Wiltjer, secretaris

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente De Marne,
F.H. Wiersma, burgemeester,
J.C.H.G.M. Bottema, secretaris

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Winsum,
M.A.P. Michels, burgemeester,
A. van Hoorik, secretaris

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Eemsmond,
M. van Beek, burgemeester,
B.L. Meijer, secretaris



bmwe
s a m e n s t e r k e r

RAADSVERGADERING : vul de datum in
AGENDAPUNT : wordt ingevuld door griffie

De gemeenteraad,

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. ;

Gelet op;

BESLUIT:

- In te stemmen met het beschikbaar stellen van een investeringskrediet van in totaal €500.000 voor de realisatie van de huisvesting voor de gemeentelijke organisatie van Het Hogeland.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Bedum / De Marne / Winsum / Eemshaven
in de openbare vergadering van (vul de datum in).

Voorzitter,

Griffier,

