



gemeente  
**Het Hogeland**

# **Bestuursopdracht**

## ***Verkenning huisvestingsconcept Het Hogeland***

*Vastgesteld door het college op 8/10/19*

# INHOUD

Inhoudsopgave .....	2
1. <b>Inleiding/vraagstelling</b> .....	3
2. <b>Overwegingen</b> .....	4
2.1 Vastgoedbeheer .....	4
2.2 Duurzaamheid .....	5
2.3 HRM .....	5
2.4 Facilitair .....	6
2.5 Dienstverlening .....	7
2.6 Buitendienst .....	7
2.7 Werkplein Ability .....	8
3. <b>Doelstelling</b> .....	9
4. <b>Proces &amp; resultaat</b> .....	9
4.1 Fasen-model .....	9
4.2 Huisvestingsscenario's .....	10
4.3 Voorlopige bevindingen .....	10
5. <b>Uitgangspunten &amp; randvoorwaarden</b> .....	11
6. <b>Tijdplanning &amp; rapportage</b> .....	12
7. <b>Organisatie</b> .....	13
8. <b>Kosten</b> .....	14

## 1. Inleiding/vraagstelling

Deze bestuursopdracht gaat over de verkenning van een huisvestingsconcept voor de organisatie van Het Hogeland. Waarom een huisvestingsconcept? En wat is de vraagstelling daarbij?

### *Herindeling*

Het waarom van een huisvestingsconcept hangt in de eerste plaats samen met de huisvestingssituatie van de organisatie die is ontstaan na het proces van de herindeling. De huidige verdeling van de vaste en tijdelijke medewerkers over de voormalige gemeentehuizen en andere werklocaties is – kort gezegd – resultante van een pragmatische aanpak. Vanuit de directie is de vraag opgeworpen of de huidige huisvesting van de medewerkers efficiënter kan. Vanuit deze vraagstelling is door de directie de opdracht gegeven om te komen met een huisvestingsconcept voor de organisatie Het Hogeland.

### *Coalitieakkoord*

Naast de opdracht van de directie hangt deze bestuursopdracht tevens samen met de bestuurlijke opdracht vanuit het *Coalitieakkoord*. Het *Coalitieakkoord voor de gemeente Het Hogeland 2019 – 2022* merkt over de koers ten aanzien van het gemeentelijk vastgoed (beheer) het volgende op:

*“De gemeente is eigenaar van veel vastgoed. Hiervoor maken we een actueel beheersplan. We kijken kritisch naar ons vastgoedbezit. Algemeen kader daarbij is dat we alleen vastgoed in bezit hebben dat we gebruiken voor de publieke dienst dan wel strategisch vastgoed. Daarnaast geven we met ons vastgoed het goede voorbeeld in duurzaamheid.”*

Binnen het gemeentelijk vastgoedbeheer kan dus onderscheid gemaakt worden tussen:

- vastgoed dat in gebruik is voor het huisvesten van de organisatie; en
- strategisch vastgoed.

Het beheren en verduurzamen van het gemeentelijk vastgoed dat in gebruik is voor het huisvesten van de organisatie vraagt om een integrale benadering van de beleidsthema's die verband houden met het huisvesten van de organisatie. Dit is het onderwerp van deze bestuursopdracht.

Vraagstukken in de sfeer van huisvesting zijn onder andere:

- het aantal medewerkers van een organisatie in relatie tot het gemeentelijk takenpakket;
- de verhouding tussen het aantal medewerkers en het aantal werkplekken;
- welke behoefte bestaat er aan werklocaties.

Verder leent het ene type dienstverlening zich beter voor gecentraliseerde huisvesting dan het andere type dienstverlening. Denk bij dit laatste bij voorbeeld aan het thema burgers nabijheid van de dienstverlening. Daarbij speelt zoals gezegd ook het efficiency-vraagstuk: zijn alle huidige werklocaties echt nodig voor het gebruik van de publieke dienst? En efficiency betekent ook dat het verduurzamen van het gemeentelijk vastgoed idealiter beperkt blijft tot die gebouwen die ook daadwerkelijk noodzakelijk zijn voor het huisvesten van de organisatie.

Genoemde en andere vraagstukken kunnen van invloed zijn op de kwaliteit en kwantiteit van de huisvestingsbehoefte van de ambtelijke organisatie; zowel op werkplek- als op locatieniveau.

## 2. Overwegingen

Een integrale aanpak bij het afstemmen tussen:

- enerzijds het beheren en verduurzamen van dat deel van het gemeentelijk vastgoed dat in gebruik is voor het huisvesten van de organisatie; en
- anderzijds beleidsvelden en -ontwikkelingen die raken aan het huisvesten van de organisatie kan in de vorm van het opstellen van een **huisvestingsconcept**. Het huisvestingsconcept integreert de beleidsvelden en -thema's die van invloed zijn op het huisvesten van de organisatie.

Het huisvestingsconcept schematisch:



Hieronder wordt in het kort de relatie van deze zeven *thema's* met het huisvesten van de organisatie beschreven.

### 2.1 Vastgoedbeheer

Het beheer en onderhoud van het gemeentelijk vastgoed is belegd bij het thuisteam Vastgoed/duurzaamheid. Het beheer en onderhoud van het gemeentelijk vastgoed dat wordt ingezet voor het huisvesten van de organisatie maakt daar onderdeel van uit. De beleidsregie bij het opstellen van het huisvestingsconcept ligt derhalve bij dit team.

### *Strategisch vastgoed – gemeentelijke huisvesting*

Het gemeentelijk vastgoed van Het Hogeland is opgebouwd uit het gemeentelijk vastgoed van de voormalige BMW-fusiegemeenten en de werklocaties van Werkplein Ability. Het huidige beeld is zeer divers. Het totale bestand bedraagt momenteel zo'n 100 gebouwen 'met een deur'. Dat kan gaan om de behuizing van een gasmeter maar ook om een sporthal. Op object-niveau zijn de gebouwen en locaties die momenteel worden ingezet voor het huisvesten van de organisatie (zie paragraaf 2.4) prima als apart onderdeel van het gemeentelijk vastgoed te onderscheiden. Op dat onderdeel ziet deze bestuursopdracht. Ten aanzien van de strategisch vastgoedsturing is reeds een aparte notitie in voorbereiding. Op onderdelen zal dit strategisch vastgoedbeheer doorwerken bij de uitvoering van de bestuursopdracht.

## 2.2. Duurzaamheid

Het thema duurzaamheid is eveneens ondergebracht bij het thuisteam Vastgoed/duurzaamheid. Dit thema kan als onderdeel van de kwaliteit van de locatie c.q. werkplek worden gezien.

Bij het verduurzamen van het gemeentelijk vastgoed kan - hoewel overlap op onderdelen niet is uitgesloten - een vergelijkbaar onderscheid gemaakt worden als bij het vastgoedbeheer:

- duurzaamheidsmaatregelen die specifiek gericht zijn op het gemeentelijk vastgoed dat wordt benut voor het huisvesten van de organisatie; en
- een meer algemeen duurzaamheidsbeleid.

Inhoudelijk is verduurzamen een containerbegrip. Er kan in dit verband een keuze gemaakt worden uit een veelheid aan vormen en modaliteiten. Enkele voorbeelden van aangrijpingspunten voor het verduurzamen van het gemeentelijk vastgoed zijn:

- reductie energieverbruik;
- verantwoord materiaalgebruik;
- beïnvloeden gedrag medewerkers;
- voorbeeldfunctie voor de inwoners.

In de verkenningsfase - zie hieronder paragraaf 4 (Proces & resultaat) – zal met gebruikmaking van het eerder beschreven strategisch vastgoedbeheer de verschillende mogelijkheden van het verduurzamen in kaart gebracht worden. Het inzicht geven in de kostenaspecten maakt hier onderdeel van uit.

## 2.3 HRM

Het thema organisatieontwikkeling is ondergebracht bij het thuisteam HRM. Bij de doorontwikkeling van de organisatie na een proces van herindeling, ligt voor de korte termijn de focus veelal bij het op orde brengen van de basis. Voor de (middel)lange termijn kunnen vanuit de optiek van organisatieontwikkeling keuzes aan de orde komen die - afgezet tegen de huidige situatie - van invloed kunnen zijn op het verminderen van de werkplekcapaciteit. Bij voorbeeld:

- organisatie breed invoeren van flexwerken;
- verder stimuleren van thuiswerken.

Het huisvesten van medewerkers kent daarmee ook een rechtspositionele dimensie. Het mogelijk organisatie breed invoeren van flexwerken of een ander flexibel kantoorconcept vraagt naast overleg met de OR ook om een rechtspositionele vertaling: het opstellen van flexwerk-regels.

## 2.4 Facilitair

Het beheer en inrichting van werkplekken is ondergebracht bij het thuisteam Facilitair.

### *Huidige situatie*

Momenteel worden uit het bestand van het gemeentelijke vastgoed de volgende 13 locaties benut voor het huisvesten van de organisatie:

- voormalig gemeentehuis Winsum;
- voormalig gemeentehuis De Marne;
- voormalig gemeentehuis Bedum;
- voormalig gemeentehuis Eemsmond;
- buitendienst locatie Winsum;
- buitendienst locatie De Marne;
- buitendienst locatie Bedum;
- buitendienst locatie Eemsmond;
- Werkplein/Ability locatie Winsum (huur);
- Werkplein/Ability locatie Uithuizen;
- Werkplein/Ability locatie Wehe den Hoorn;
- tandartspraktijk Bedum;
- fractiehuis Uithuizen.

Relevant in dit verband is dat in het herindelingsproces met het oog op een adequate huisvesting van de nieuwe organisatie een tweetal documenten zijn opgesteld:

- *Werkruimte in Het Hogeland; visie op huisvesting (februari 2018);*
- *Vlekkenplan huisvesting gemeente het Hogeland (juni 2018).*

Beide documenten vormen de basis voor de huidige situatie op het gebied van werkplek- en huisvestingsbeleid.

### *De uitgangspunten van de huidige huisvestingsvisie zijn:*

- *de huidige vier gemeentehuizen en de daaraan verwante gebouwen zijn bestemd voor de huisvesting van de bestuurlijke en ambtelijke organisatie;*
- *de huidige huisvesting van medewerkers van Werkplein Ability en Mensenwerk Hogeland vallen vanwege verschillende tijdspaden buiten de scope van dit voorstel en deze analyse;*
- *de tijdshorizon voor de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie gaat uit van een periode van 5 jaar;*
- *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;*
- *de kosten voor eventuele noodzakelijke verbouwingen moeten zo laag mogelijk zijn;*
- *het scenario nieuwbouw wordt niet onderzocht.*

*Deze uitgangpunten zijn verder uitwerkt in de huisvestingsvisie:*

- *de huisvesting van raad, college en ambtelijke organisatie wordt voor een periode van maximaal 5 jaar vastgesteld;*
- *de kosten voor eventuele noodzakelijke verbouwingen moeten zo beperkt mogelijk zijn;*
- *als de huisvesting van het college en de raad is afgehecht worden op die locatie(s) ook de primair ondersteunende medewerkers gehuisvest;*
- *huisvesting van de medewerkers binnen een thuisbasis team zo veel mogelijk bij elkaar;*
- *de teamleider/-coach zo dicht mogelijk bij het thuisbasis team huisvesten;*
- *de teams die duidelijke onderlinge relaties hebben trachten we zo veel mogelijk bij elkaar te huisvesten;*
- *op ieder gemeentehuis blijft een publieksbalie open;*
- *in het bestuurscentrum tevens de gemeentesecretaris en de directieleden huisvesten.*
- *er moet voldoende flexibiliteit in de huisvesting zitten om het werken aan opgaves te faciliteren. Te denken valt aan het faciliteren van het ontmoeten en creëren van aanlandplekken/flexplekken.*

De analyses en voorstellen die ten grondslag lagen aan bovengenoemde huisvestingsvisie zijn opgesteld binnen het kader van het herindelingsproces. Zoals hierboven in paragraaf 2 is aangegeven gaat voorliggende bestuursopdracht/verkenning uit van een breder kader. Dat betekent dat bij de verkenning van de scenario's deze *visie op huisvesting* daar waar nodig onderwerp zal zijn van een heroverweging.

## 2.5 Dienstverlening

De dienstverlening aan de inwoners van Het Hogeland kan via verschillende *kanalen* verlopen. In het herindelingsproces is het dienstverleningsconcept *Visie op dienstverlening* (november 2017) vastgesteld. In het dienstverleningsconcept staat beschreven wat onze ambities zijn in dienstverlening, hoe we onze dienstverlening vorm willen geven en wat nodig is om daar te komen. Het dienstverleningsconcept is een concretisering van de hoofdlijnen op dienstverlening zoals benoemd in het visiedocument *Ruimte*.

Relevant voor het op te stellen huisvestingsconcept is wat het thema burgers nabijheid betekent voor de *dienstverlening aan de balie*. Hierbij spelen vragen in de sfeer van het huisvesten van de publieksbalies: hoeveel en op welke locaties. Voorliggende bestuursopdracht heeft raakvlakken met de bestuursopdracht '*Efficiënter en effectiever implementeren van huidig dienstverleningsconcept*'. Deze bestuursopdrachten worden daarom gelijktijdig ter vaststelling aan het college voorgelegd. De resultaten van de bestuursopdracht over de dienstverlening zullen – voor zover deze zien op het thema huisvesting - integraal onderdeel uitmaken van het huisvestingsconcept.

## 2.6 Buitendienst

Zoals eerder is aangegeven worden niet aan alle werkplekken en locaties dezelfde eisen gesteld. Het type werkplek is mede afhankelijk van het type dienstverlening. Zo werken de medewerkers van de buitendienst 'buiten'. Rustpauzes, werkoverleg, onderhoud aan het materieel e.d. vindt plaats op de verschillende locaties van de buitendienst. De gebouwen van de buitendienst zijn eveneens onderdeel van het gemeentelijk vastgoed dat wordt ingezet voor het huisvesten van de medewerkers. Hierbij spelen enkele specifieke vraagstukken. Bij voorbeeld een efficiënte huisvesting van de tractie. Dit vraagt om een buitendienst gerelateerd standpunt dat ook een bouwsteen vormt van het huisvestingsconcept. Aan de andere kant betekent een uniforme aanpak bij het verduurzamen van het gemeentelijk vastgoed uiteraard dat de buitendienst-gebouwen hierin eveneens betrokken worden.

Voorliggende bestuursopdracht heeft raakvlakken met de bestuursopdracht '*Positionering en centralisering van de werkzaamheden van het team Beheer en Onderhoud*'. Deze bestuursopdrachten worden daarom gelijktijdig ter vaststelling aan het college voorgelegd. De resultaten van de bestuursopdracht over de positionering/centralisering zullen – voor zover deze zien op het thema huisvesting - integraal onderdeel uitmaken van het huisvestingsconcept.

Een ander huisvestingsissue is de verbinding van de buitendienst met de binnendienst. De teamhoofden van de buitendienst geven aan dat de samenwerking met thuisteam Infra momenteel suboptimaal verloopt door de (dis)locatie van Infra in Uithuizen. De suggestie wordt gedaan om de beide 'bureau-onderdelen' op één locatie te huisvesten.

## 2.7 Werkplein Ability

Als gevolg van de herindeling is het Werkplein Ability gepositioneerd als een aparte *werkmaatschappij* binnen de organisatie van Het Hogeland. Deze *werkmaatschappij* verschilt op een aantal onderdelen ten opzichte van het publiekrechtelijke profiel van de organisatie van Het Hogeland:

- de medewerkers met een SW-dienstverband hebben een eigen rechtspositie;
- instroom in de SW is niet meer mogelijk;
- een deel van de werkzaamheden is gericht op commerciële dienstverlening.

Ten aanzien van de inhoudelijke inbedding van de medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt wil Het Hogeland een inclusieve organisatie zijn; waarbij mensen met en zonder arbeidsbeperking naast en met elkaar werken. Bij het invoeren van een inclusieve organisatie speelt in ieder geval de vraag welk typen werkzaamheden zich lenen voor *inclusiviteit* en welke niet. Ook over het thema inclusieve organisatie is een notitie in voorbereiding.

Verder kan bekeken worden of de huidige Ability-locaties momenteel efficiënt worden ingezet. Het beantwoorden van deze vragen kan mogelijk een herbeoordeling van de huisvestingssituatie Ability betekenen.

Andere aandachtspunt bij de huisvestingssituatie van Ability is de onderhoudsstaat van de gebouwen. Er is zichtbaar sprake van achterstallig onderhoud.



### 3. Doelstelling

Hieronder wordt in paragraaf 4 (Proces & Resultaat) beschreven hoe fasegewijs kan worden toegewerkt naar het vaststellen van een huisvestingsconcept. Het opstellen en uitvoeren van een huisvestingsconcept is echter een middel om te komen tot het huisvesten van de ambtelijke organisatie waarbij verschillende beleidsdoelen worden verenigd:

- bereikbare dienstverlening aan de burger;
- efficiënt functionerende organisatie;
- efficiënte inzet van overheidsmiddelen;
- duurzaam en toekomstbestendig gemeentelijk vastgoed;
- goed werkgeverschap.

### 4. Proces & resultaat

Een integrale aanpak bij het opstellen van een huisvestingsconcept vraagt om een zorgvuldig proces. Een proces waarbij sprake is van voldoende tijd en ruimte om alle betrokken aspecten adequaat te kunnen afwegen. Wat wordt meegenomen; binnen welke tijdsplanning; en in welke volgorde.

#### 4.1 Fasen-model

Hen huisvestingsconcept voor de organisatie kan volgens het volgende fasen -model tot stand komen:

- de verkenningfase: in deze fase wordt een aantal scenario's uitgewerkt die elk - indien gekozen als voorkeursscenario - verder uitgewerkt kunnen worden tot een huisvestingsconcept;
- de conceptfase: na het uitvoeren van de verkenning, wordt de bestuurlijk-politieke voorkeur voor een van deze scenario's vastgesteld;
- de ontwerpfase: in deze fase wordt het voorkeursscenario uitgewerkt tot een daadwerkelijk ontwerp-huisvestingsconcept;
- de besluitvormingsfase: op basis van ontwerp-huisvestingsconcept wordt het definitieve huisvestingsconcept en het budget vastgesteld;
- de realisatiefase: realisatie/uitrol van het huisvestingsconcept. In deze fase spelen - afhankelijk van het te kiezen concept - aspecten als aanbesteding/ inhuur en tijdelijke verhuizing/huisvestiging.

Met het vaststellen van deze bestuursopdracht wordt niet op voorhand reeds een bestuurlijk *go* gegeven voor alle hierboven beschreven fasen/stappen. Het zogenaamde fasen-model maakt het overall proces van initiatie tot realisatie inzichtelijk. Met deze bestuursopdracht wordt een *go* gegeven voor de eerste fase: de verkenningfase. Daarna zal per fase(overgang) in de Stuurgroep het vervolg van het proces worden beoordeeld op de noodzaak van aanvullende besluitvorming; en in welke vorm.

#### 4.2 Huisvestingsscenario's

De projectgroep zal zich in de verkenningfase richten op het opstellen van een aantal schetsen/scenario's. In de conceptfase kan de politiek-bestuurlijke voorkeur voor één van de schetsen/scenario's worden vastgesteld. Het reeds in deze fase betrekken van de raad bij de keuze doet recht aan de rol van de raad in deze (politiek commitment c.q. budgetrecht). Dat laatste is zeker van belang gelet op het te verwachten niveau van investeringen. Het voorkeursscenario kan vervolgens in de ontwerpfase worden uitgewerkt in een ontwerp-huisvestingsconcept.

Ter voorbereiding van deze bestuursopdracht hebben voorgesprekken met de direct betrokken teamcoaches plaatsgevonden. Deze gesprekken waren verkennend van aard en hebben input opgeleverd voor het opstellen van deze bestuursopdracht. Deze gesprekken hebben nog onvoldoende input opgeleverd om op basis van de eerste gesprekken reeds een aantal scenario's te kunnen schetsen. Het opstellen van dergelijke scenario's is een complexe klus. Dat vraagt meer studie en afstemming tussen de betrokken beleidsvelden. Bovendien ontbreekt het in deze fase nog aan relevante onderliggende data zoals:

- exploitatielasten per locatie;
- beschrijving van de staat van onderhoud van de gebouwen;
- actueel inzicht in methoden/technieken van verduurzamen;
- effecten per scenario.

Het genereren en analyseren van deze data zal onderdeel uitmaken van de verkenningfase.

#### 4.3 Voorlopige bevindingen (van de beoogd projectleider)

Vooruitlopend op het opstellen van de scenario's kunnen op hoofdlijnen wel een aantal *voorlopige bevindingen* worden geformuleerd worden:

- het verduurzamen van gemeentelijk vastgoed is in beginsel niet een locatie-gebonden vraagstuk. Een uniforme aanpak voor al het gemeentelijk vastgoed dat wordt gebruikt voor het huisvesten van de organisatie lijkt – rekening houdend met het op te stellen strategische vastgoedsturing - mogelijk. Verschil in aanpak kan wel samenhangen met een andere functie van een gebouw of de gestelde eisen aan de werkplekken. Verder mag worden verwacht dat het verduurzamen van de wat oudere of *gedateerde* gebouwen (Ability) duurder zal uitvallen dan de relatief jongere gebouwen (voormalig gemeentehuis Bedum). Een fasegewijze aanpak is in dit verband ook denkbaar;
- enkele van de hierboven genoemde en andere relevante beleidsvraagstukken zijn nog niet of onvoldoende uitgekristalliseerd. Om er enkele te noemen: de toekomst van de Buitendienst (niveau van uitbesteden van werk); wel/niet organisatie breed invoeren van flexwerken; wat betekent een *inclusieve organisatie* ?; wat is de ondergrens van burgers nabijheid voor het aantal publieksbalies ?; wat zijn de prognoses voor het aantal WSW-collega's ? De antwoorden op deze beleidsvragen kunnen als bouwsteen zeer relevant zijn voor de kwantiteit en kwaliteit van de werkplekken en locaties die noodzakelijk zijn voor het huisvesten van de ambtelijke organisatie. Deze inhoudelijk afhankelijkheid lijkt i.c. evenzeer een *procedurele afhankelijkheid* op te roepen: het onderliggend beleid van de betrokken

beleidsvelden vraagt om een actualiseringsslag alvorens dit beleid als uitgangspunt voor deze bestuursopdracht zou kunnen functioneren;

- de huisvesting van de bestuurlijke organisatie (college en raad/griffie) was een van de onderwerpen van het eerder genoemde *Vlekkenplan huisvesting* (2018). Het spreekt voor zich dat de huisvesting van de bestuurlijke organisatie integraal onderdeel uit maakt van het op te stellen huisvestingsconcept;
- variabelen als: aantal locaties; ambitieniveau van verduurzamen; versnellen/temporiseren van uitvoering kennen elk een eigen kostenniveau, effecten e.d. Een veelheid aan scenario's is denkbaar. Beperking van het aantal uit te werken scenario's is noodzakelijk.

## **5. Uitgangspunten & randvoorwaarden**

In deze paragraaf worden enkele uitgangspunten voor het opstellen van een huisvestingsconcept geformuleerd.

### *Raakvlak met eigen beleid*

In de besturingsvisie van Het Hogeland (november 2017) zijn de belangrijkste uitgangspunten voor een efficiënte, transparante en ook creatieve dienstverlening geformuleerd:

- tijd- en plaats onafhankelijk werken;
- samenhang en onderlinge afhankelijkheid van de werk- en bedrijfsvoeringsprocessen;
- een modern huisvestingsconcept dat gericht is op samenwerken, ontmoeten en ontwikkelen en waarin gewerkt wordt vanuit de éénloketgedachte;
- ruim beschreven functies teneinde de flexibiliteit te bevorderen;
- flexibiliteit in de toerekening van de benodigde personele capaciteit;
- innovatie en flexibiliteit in de informatievoorziening om recht te doen aan de complexiteit daarvan, terughoudendheid in standaardisatie en generieke oplossingen.

Deze uitgangspunten kunnen eveneens als uitgangspunten functioneren voor deze bestuursopdracht.

### *Raakvlak met reguliere onderhoudsprogramma's*

Uitgangspunt is dat regulier onderhoud aan gebouwen doorgang blijft vinden. Als gevolg van calamiteiten kan sprake zijn van onvoorziene investeringen. In dit verband zijn actuele aandachtspunten:

- vervanging verwarmingsketels locatie Winsum;
- oplossen (klimaat)problemen locatie De Beurs.

De insteek zou daarbij kunnen zijn, dat wat geen uitstel kan dulden geëhonneerd dient te worden.

Verder dient het proces dat zal leiden tot een nieuw huisvestingsconcept goed aangesloten te blijven bij de doorontwikkeling van de organisatie. In dat verband kunnen beslissingen ten aanzien van het gemeentelijk vastgoed aan de orde zijn die vooruit lopen op het definitief vaststellen van het huisvestingsconcept. Aangezien in dit verband sprake kan zijn van desinvestering, vraagt het beoordelen van dergelijke investeringen enige prudentie. De projectgroep kan bij dergelijke calamiteiten optreden als klankbord en indien gewenst als adviseur voor de directie.

#### *Geen belemmering van de bedrijfsvoering*

Uitgangspunt is dat de werkzaamheden die samenhang met dan wel voortkomen uit dit project zo min mogelijk de vlotte voortgang van de (andere) werkzaamheden verstoren. Dit zal naar verwachting het meest van toepassing zijn in de realisatiefase. Indien bij voorbeeld vervangende nieuwbouw aan de orde is, dan zal voor de betrokken mede werkers tijdelijk elders een locatie c.q. werkplekken worden ingericht.

#### *Raakvlak met provinciaal beleid*

Raakvlakken met het provinciale planvorming zal niet zozeer liggen op het zicht krijgen op de ver- en geboden, maar eerder op het beoordelen van de subsidiemogelijkheden in de sfeer van het verduurzamen. Uitgangspunt is dat dit aspect betrokken wordt bij het verkennen van de kostenplaatjes.

#### *Raakvlak met rijksbeleid*

Per 1 januari 2023 moet elk kantoor groter dan 100m<sup>2</sup> minimaal energielabel C hebben. Dit betekent een Energie-Index van 1,3 of beter. Voldoet het pand niet aan de eisen, dan mag het pand per 1 januari 2023 niet meer als kantoor worden gebruikt. Deze verplichting staat in het Bouwbesluit. Uitgangspunt is om dit aspect te beleggen in de verkenningsfase.

#### *Raakvlak met de burger*

Specifiek aandachtspunt hier is **of** en **hoe** de burgers bij dit proces te betrekken. Het huisvesten en verduurzamen op zich is een intern vraagstuk. Volume van investeringen is ook geen issue op de *participatieladder*. Zou wellicht anders zijn als bij voorbeeld deze investeringen leiden tot hogere lasten voor de burger. Dat is in beginsel niet aan de orde. Een punt wat de burger wel direct raakt indien als gevolg van het verminderen van de locaties ook het aantal publieksbalies zal verminderen.

## **6. Tijdplanning & rapportage**

De uiteindelijke realisatie/oplevering van een huisvestingsconcept is uiteraard sterk afhankelijk van het te kiezen concept. Een gedeeltelijke aanpassing van de bestaande gebouwen gecombineerd met een beperkte aanpassing van het kantoorconcept kent een kortere realisatietermijn dan een concept waarbij sprake is van (gedeelte) nieuwbouw gecombineerd met het organisatie breed invoeren van flexibel werken.

### *Totaalplanning*

Een totaalplanning in deze fase komt dus neer op een globale raming. Uitgaande van een –begin van - realisatie in deze collegeperiode zou een raming van de totaalplanning er als volgt uit kunnen zien:

	2019	2020	2021	2022
verkenningfase				
conceptfase				
ontwerpfase				
besluitvorming				
realisatie				

Het opstellen van een gedetailleerde totaalplanning maakt onderdeel uit van de ontwerpfase.

### *Planning verkenningfase*

De termijn voor het opleveren van de scenario's in de verkenningfase wordt geraamd op ca. drie maanden. Waarbij de gemiddelde inzet van de projectleider op 16 uur p/w en die van de leden van projectgroep op 8 p/w wordt geraamd.

### *Rapportage*

Tijdens de verkenningfase volstaat het bespreken van de voortgang van het project in de projectstructuur( zie hieronder). Schriftelijke rapportages lijken in deze fase niet noodzakelijk. Indien nodig kan in dit verband worden aangesloten bij het reguliere rapportage-regiem van grotere projecten in de P&C-cyclus.

## **7. Organisatie**

Ook in dit verband geldt dat op- en afschalen van de betrokkenheid van medewerkers en mogelijk ook de inzet van externe adviseurs per fase kan verschillen. Voor de uitvoering van deze bestuursopdracht kan aan de volgende structuur gedacht worden:

- Stuurgroep : PFH/bestuurlijke opdrachtgever (Vz) + gemeentesecretaris + ambtelijke opdrachtnemer (teamhoofd Vastgoed c.a.) + projectleider
- Projectgroep : projectleider (Vz) + vertegenwoordigers van de beleidsvelden (optioneel: inzet strategische adviseurs)
- Werkgroepen : per betrokken beleidsveld

## **8. Kosten**

Over het uiteindelijk kostenplaatje van het huisvestingsconcept is nog weinig te zeggen. Het opstellen van de verschillende kostenplaatjes maakt onderdeel uit van de verkenningsfase. In de opeenvolgende fase zal meer duidelijkheid ontstaan over de impact voor de organisatie en het niveau van investeringen. Bij de opvolgende fasen zal naar verwachting ook sprake zijn van projectkosten. Deze kosten zullen per fase transparant gemaakt worden.

In de verkenningsfase is naast inzet van ambtelijke capaciteit ook sprake van externe ondersteuning door adviseurs op het gebied van 'groot vastgoed'. Voor het doorrekenen en het beoordelen van de scenario's op haalbaarheid is deze externe inzet noodzakelijk. Tevens adviseren deze externe adviseurs de projectleider. Deze kosten worden geraamd op 30.000 euro.

*AvH,  
1 oktober 2019*