

VISIE HUISVESTING

"Faciliteren van samen werken en samen doen"

1) ONZE OPDRACHT

De gemeentelijke herindeling wordt per 1 januari 2019 een feit. De vraag is hoe de nieuwe gemeente de raad, het college, het personeel en andere functionaliteiten wil gaan huisvesten. Over deze vraag heeft onze werkgroep zich gebogen. Concreet luidt de opdracht voor de werkgroep huisvesting als volgt:

Onze opdracht:

Ontwikkel een zodanige visie op de gemeentelijke huisvesting (gebaseerd op de geformuleerde uitgangspunten van de herindeling) dat zij dient als belangrijk middel om visies op dienstverlening en kerngericht werken waar te maken. Huisvesting faciliteert en versterkt.

Beschouw in het ontwikkelen van deze visie zo nodig alle functionaliteiten van gemeentelijke huisvesting apart.

Om tot een visie te komen heeft de werkgroep breed meningen en wensen opgehaald. Naast de input van de werkgroepleden zelf en de werkbezoeken, zijn huisvestingswensen geïnventariseerd bij bestuurders, raad en personeel. Bij het opstellen van de visie hebben wij zo veel als mogelijk rekening gehouden met de wensen en behoeften die deze groepen hebben aangegeven voor hun huisvesting.

Wat verder nog goed is om te weten, is dat Molenwaard voornemens is de huidige huisvesting in Bleskensgraaf te herontwikkelen tot woningbouw. Daarnaast liggen voor de werven in Molenwaard principe-afspraken of toezeggingen voor verkoop aan derden. Bij Giessenlanden zijn er geen ontwikkelingen rond de huidige gemeentelijke huisvesting waarmee we als werkgroep rekening moeten houden.

2) WAT WILLEN WE MET HUISVESTING BEREIKEN?

Een belangrijk uitgangspunt binnen het herindelingsontwerp is het dicht bij de inwoners staan. Het gaat om de inwoners, bedrijven en instellingen, die dichtbij en persoonlijk worden geholpen. Digitaal waar het kan, persoonlijk waar gewenst en dichtbij wanneer het moet. Dit vraagt om nabijheid van bestuurders en ambtenaren die inlevend, herkenbaar en aanspreekbaar zijn en daardoor weten wat er speelt.

Ook kerngericht werken is een belangrijke rode draad in het herindelingsontwerp. Daarin staat de inwoner of een groep inwoners met een plan of een idee centraal. Om hier als gemeente optimaal op in te kunnen spelen is het noodzakelijk dat we als organisatie flexibel zijn. Het gaat om het continu aftasten van wat het beste past bij de (plannen van de) inwoner. Steeds vaker zijn de contacten

digitaal, maar daarnaast zal de behoefte aan persoonlijk contact blijven en mogelijk zelfs belangrijker worden op sommige terreinen. Wil de inwoner thuis opgezocht worden of liever afspreken op een neutrale plaats ergens in een kern? Daarnaast willen we de kwaliteit van het contact met de inwoner verbeteren. Zowel qua inhoud als qua beleving. Voor het verbeteren van de kwaliteit van het contact en om goed in te kunnen spelen op de behoefte van de inwoner (of een groep inwoners) is samenwerking onderling essentieel. Het gaat om verbindingen leggen intern en extern voor het beste resultaat: samenwerken en samen doen.

Huisvesting voor de nieuwe gemeente heeft in onze visie dan ook tot doel:

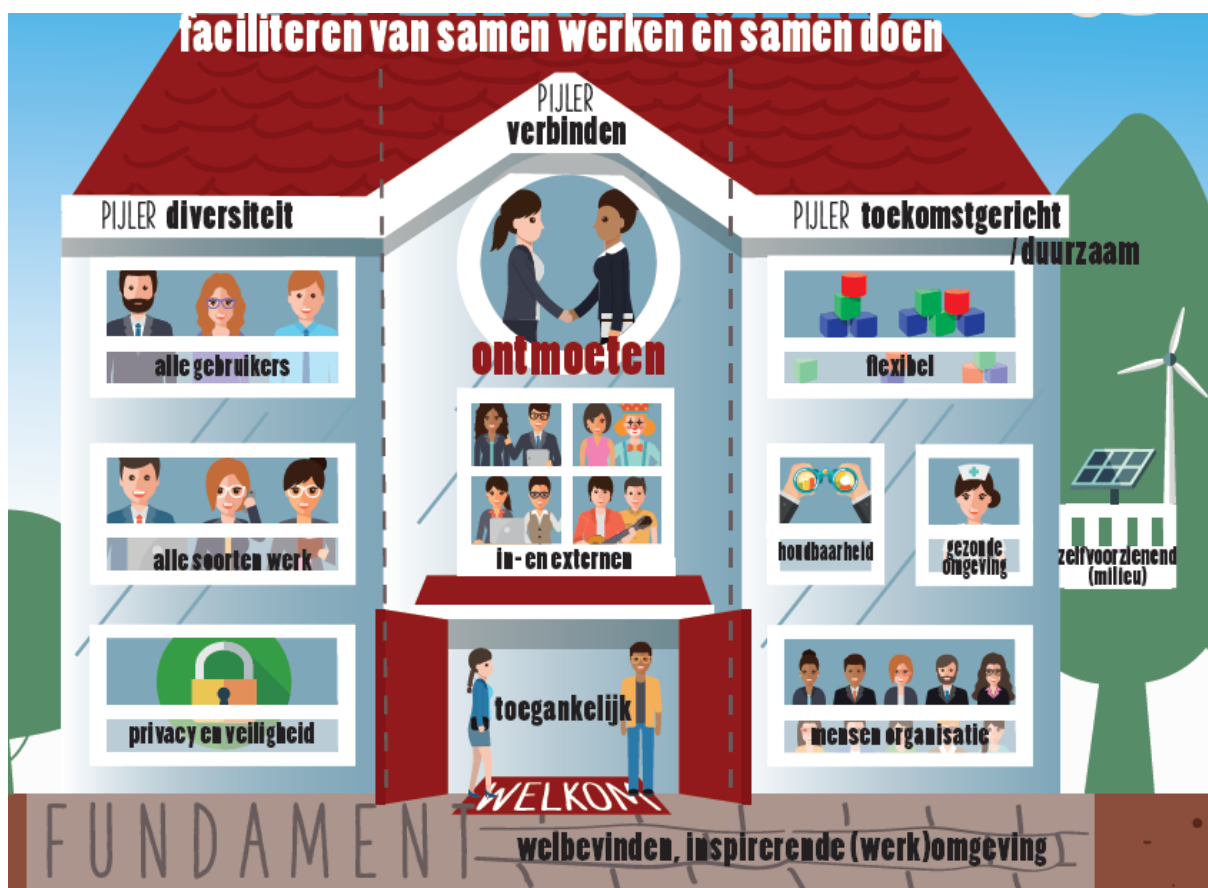
Het faciliteren van samenwerken en samen doen.

Samen werken en samen doen wordt ondersteund door drie pijlers:

1. Diversiteit:
 - Rekening houdend met de verschillende soorten gebruikers (raad, college, ambtenaren, sociaal team, eventuele inhuizende partijen)
 - ingericht voor alle soorten werk en werkzaamheden (concentratieplekken, belplekken, open plekken, overlegplekken, (representatieve) vergaderplekken, ontvangstplekken, aanlandplekken, veilige werkplekken)
2. Verbinden
 - Huisvesting is gericht op geplande en spontane ontmoetingen, zowel internen als in en externen en mogelijk alleen externen.
 - Koffiehoeken, werkcafés
 - Balans thuiswerken en aanwezig zijn
 - Uitstraling, sfeer
 - Toegankelijkheid, bereikbaarheid
 - Openheid, transparante ruimtes
3. Toekomstgericht/Duurzaam/slim
 - Flexibel: op- en afschaalbaar, hergebruik van ruimten voor andere doeleinden in de toekomst zonder grote verbouwingen
 - Houdbaarheid: meubilair met sfeer met lange levensduur
 - Multifunctioneel gebruik: representatieve vergaderzalen die voor meerdere doeleinden kunnen worden gebruikt (huwelijken, vergaderingen/bijeenkomsten met externen)
 - Zelfvoorzienend (milieu), energie neutraal
 - Gezond werkklimaat (arbo)

De drie pijlers worden ondersteund door het fundament: een goede, fijne en inspirerende werk en ontmoetingsplek voor iedereen, waar iedereen zich prettig voelt. Welzijn. Waar bij het principe geldt:

“Als iets vaststaat kan je niet meebewegen”



3. WAT BETEKENT ONZE VISIE NU MEER CONCREET VOOR ONZE GEMEENTELIJKE HUISVESTING?

Onze visie is dat onze huisvesting het samenwerken en samen doen faciliteert. Maar hoe ziet dat er meer concreet uit? Waar en hoe zijn onze plekken waar we samenwerken en samen doen? In zijn algemeenheid kan het antwoord op deze vraag eigenlijk heel kort zijn: overal! We hebben niet 1 plek. Nee, in onze visie hebben we in de nieuwe gemeente veel verschillende plekken waar we werken en elkaar ontmoeten. Welke plekken dit zijn? We lopen alle gebruikersgroepen nu apart langs en vertellen hoe in onze visie de huisvesting voor die groep eruit ziet.

A. Medewerkers

Onze werkplek is overal

Als we werken op basis van de behoefte van de inwoner betekent dit dat we plaatsafhankelijk werken. Dit wordt versterkt door alle digitale mogelijkheden. Onze werkplek is overal. Iedereen heeft de vrijheid en steeds meer mogelijkheden om de eigen werkplek te bepalen. Daarbij gaan we er vanuit dat we telkens die plek kiezen die onze inwoners het beste past: wat vindt hij/zij het prettigst? En als dit niet aan de orde is: wat ons past (waar werk ik op m'n best?) en die 't meest geschikt is voor dat werk, die afspraak of taak (waar werkt het 't beste?).

Dat kan zijn thuis, op locatie bij inwoners en bedrijven, een aanlandplek of waar dan ook. In onze visie is iedereen zelf verantwoordelijk voor het faciliteren van de eigen werkplek thuis. We zien een rol voor de organisatie weggelegd in het faciliteren van twee soorten plekken: onze ontmoetingsplek en de aanlandplekken. We gaan op beide nu in.

1. Onze ontmoetingsplaats

De ontmoetingsplaats speelt in onze visie een belangrijke rol als plek om fysiek met elkaar in contact te komen en samen te werken. Dit is een belangrijke plek waar we voelen dat we ergens bij horen en we ons verbonden voelen aan onze organisatie. Het met elkaar en met de organisatie verbonden voelen, is altijd belangrijk. Maar zeker in onze organisatie waarin iedereen altijd en overal kan werken, en mensen elkaar niet vanzelf treffen. En nu in het bijzonder, omdat we samen gaan bouwen aan een nieuwe goed samenwerkende organisatie. Het is ook de verantwoordelijkheid van de gemeente als werkgever om te zorgen voor sociale cohesie, het gevoel ergens bij te horen, maar daarnaast ook te zorgen voor effectief werken.

In onze visie is het dan ook essentieel dat onze ontmoetingsplaats op één locatie staat. Onze ontmoetingsplaats zal dan ook vooral de plaats zijn waar we elkaar ontmoeten en samenwerken. Het moet inspirerend zijn en aantrekkelijk om naar toe te komen. Hier worden bijvoorbeeld de teamoverleggen gepland. Alleen dan stimuleren we optimaal dat je elkaar makkelijk (spontaan) kan tegenkomen en overleggen en stimuleren we de samenwerking. In een onderzoek van onder andere de TU delft zijn de volgende trends geschetst voor fysieke en digitale ontmoetingen (Eindrapport Futures of Work Forum 2016, p.82)

De volgende samenwerkingsactiviteiten worden in 2025 vooral **fysiek** gedaan:



BRAINSTORMEN



AFDELINGSOVERLEG



SPARREN MET COLLEGA'S



SOCIALE INTERACTIE MET COLLEGA'S

Men verwacht dat de volgende activiteiten vooral **digitaal** zullen plaatsvinden:



SAMENWERKING AAN EEN PRODUCT



VRAGEN STELLEN AAN COLLEGA'S



INFORMATIE UITWISSELEN

De ontmoetingsplaats biedt een divers aanbod van ruimtes die passen bij de diverse vormen van samenwerken en overleg, maar ook om samen een hapje te kunnen eten. Ook komen er rustige flexibele werkplekken en "telefooncellen". De focus ligt op ontmoeten en overleg, maar individueel werken is er ook mogelijk. Het aantal werkplekken is niet één op één gelijk met het aantal medewerkers. We gaan ervan uit dat iedereen overal kan werken en er dus minder werkplekken nodig zijn.

Onze ontmoetingsplek ligt in onze visie bij voorkeur op een centrale/goed bereikbare plek in onze gemeente. Dit voorkomt onnodig (extra) reizen en maakt het aantrekkelijk om te komen.

De ontmoetingsplaats is ook open voor externen. Een gastvrije ontvangst van onze bezoekers vinden we belangrijk. Gastvrijheid is een belangrijk onderdeel van de identiteit van onze (nieuwe) organisatie en dat willen we juist direct bij binnenkomst in het gebouw zichtbaar en voelbaar laten zijn. De beleving van 'welkom voelen' staat centraal.

Hier spreken we af, als afspreken op locatie, de aanlandplekken of bij mensen thuis geen optie is. Hier kunnen ook derden werken, ook als ze geen afspraak met ons hebben. We willen in het publieke gedeelte, dat ook 's avonds open is, graag een seats to meet achtig concept realiseren voor bijvoorbeeld start-ups of verenigingen die even een werkplek zoeken of een overlegruimte. Ook verhuren we overlegruimtes aan derden. Ook op deze wijze willen we met onze huisvesting de verbinding met inwoners en bedrijven bevorderen.

Naast bereikbaarheid en een gastvrije sfeer zijn in onze visie nog een aantal zaken belangrijk voor onze ontmoetingsplaats: flexibiliteit, houdbaarheid en een gezonde (werk) omgeving. We willen de ruimtes zo veel mogelijk ontwerpen met losse elementen om de inrichting flexibel te houden en (makkelijk) aan te kunnen passen aan veranderde behoeftes. Hierdoor kan het pand ook inspelen op de wendbaarheid van de organisatie en de (veranderde) werkprocessen in de toekomst goed blijven ondersteunen. De inrichting is ook toekomstproof, dat wil zeggen dat rekening wordt gehouden met een bepaalde houdbaarheidsduur van meubilair. Een gezonde (werk) omgeving houdt in dat we ernaar streven dat het pand energieneutraal is en gebruik maakt van nieuwe technologieën op het gebied van verlichting en klimaatbeheersing. Een goede akoestiek is hierbij essentieel om goed te kunnen (samen) werken. Aandachtspunt is ook veiligheid en privacy, voor sommige ontmoetingen is privacy en een veilige plek gewenst.

2. Aanlandplekken

We willen in nauw contact met inwoners, verenigingen en bedrijven ons werk doen. Al naar gelang de behoefte zoeken we inwoners op, bezoeken zij ons of spreken we elders af. Om dit prettig te laten werken en vanuit duurzaamheid (om onnodig reizen te voorkomen) zijn in onze visie verspreid over ons grondgebied aanlandplekken nodig. Deze aanlandplekken zijn bedoeld als tussenstops om te werken en we spreken hier af met inwoners of, als het zo uitkomt, met collega's. We lokaliseren de aanlandplekken in bestaande accommodaties zoals multifunctionele accommodaties, Huizen van de Waard, dorpskamers of dorpshuizen. Maar ook de werf bij de buitendienst kan een prima aanlandplek zijn. Ons streven is dat in (bijna) elk dorp een aanlandplek is. Op de aanlandplekken maken we gebruik van het al aanwezige meubilair en faciliteiten. Dat past prima bij de functie van de aanlandplekken als tussenstop of afspreekplaats. De faciliteiten moeten wel zodanig zijn dat dit bijdraagt aan de kwaliteit en een positieve beleving van het contact. Aandachtspunt is ook hier privacy.

B. College

Wat voor ambtenaren geldt, geldt zeker ook voor bestuurders: hun werkplek is overal. Collegevergaderingen op locatie bij bedrijven, bezoek bij mensen thuis en natuurlijk ook veel overleg in de regio. Maar ook als bestuur is het belangrijk om een thuisbasis te hebben, waar je mede bestuurders en ambtenaren tegenkomt en de organisatie ervaart.

In onze visie hebben de ambtelijke organisatie en bestuur dezelfde thuisbasis. Daarmee zet je maximaal in op het ontmoeten tussen ambtenaren en bestuurders en bestuurders onderling. We vinden deze interactie essentieel om als organisatie goed te functioneren en willen deze interactie met huisvesting in één pand stimuleren. Daarnaast is het natuurlijk ook gewoon efficiënt omgaan met de ruimtes. Bestuurders hebben dezelfde behoefte als medewerkers aan prettige ruimtes om te overleggen en vergaderen, representatieve ruimtes en een gastvrije ontvangst van bezoekers. De ontmoetingsplekken, de vergaderruimtes en overleg- en belplekken worden in onze visie multifunctioneel gebruikt door zowel bestuur als ambtenaren, waarbij niemand (bestuurder of ambtenaar) een vaste plek heeft.

C. Raad

De gemeenteraad kent besluitvormende vergaderingen, informerende/opinieërende vergaderingen en fractievergaderingen. Overkoepelend geldt dat de raad bij iedere soort vergadering graag goed wordt ondersteund met feilloze technische voorzieningen (beeld, geluid, wifi, streaming) en facilitaire voorzieningen zoals catering (koffie en thee), voldoende ruimte voor publiek (alleen bij besluitvormende en informerende vergaderingen) en een bereikbare en toegankelijke plek. Voor de besluitvormende vergaderingen stellen we op basis van het draagvlak een centrale representatieve en makkelijk toegankelijke plaats voor om onderling verbinding te creëren. Een dialoogbevorderende opstelling kan dit extra versterken. Bij informerende vergaderingen gaat men liever de kernen in, daar waar het relevant is om te zitten bijvoorbeeld in verband met een thema/onderwerp op de agenda. Voor de fractievergaderingen is minder ruimte nodig, een vergaderplek waar koffie en thee is, is vaak al voldoende. Hier zou een combinatie gemaakt kunnen worden met de centrale ontmoetingsplek en de aanlandlocaties.

D. Buitendienst

Het werk van de buitendienst, de naam zegt het natuurlijk al, vindt buiten plaats. Dat betekent andere behoeftes voor huisvesting dan voor collega's die veelal binnen werken. Belangrijk voor de buitendienst is dat er voldoende ruimte is voor opslag van materieel en vervoermiddelen en daarnaast plekken om te schaften en naar het toilet te gaan. Onze visie van een centrale plek waar je collega's ontmoet en de organisatie beleeft, zou ook de samenwerking en verbondenheid tussen de verschillende buitendienstploegen stimuleren. En het hebben van (aanland)plekken verspreid over het hele grondgebied voor eten en toilet en opslaan van materieel is bij de buitendienst zeker nodig om niet onnodig veel tijd kwijt te zijn aan reizen. Tegelijkertijd behoort huisvesting het middel te zijn dat helpt om te werken zoals je als organisatie wil werken en hoe mensen zelf prettig werken. Het is nog niet duidelijk vanuit welke visie en hoe de buitendienst zijn werk gaat organiseren. Dat maakt het lastiger om nu al aan een huisvestingsvisie voor de buitendienst neer te leggen.

Als we uitgaan van draagvlak bij de buitendienst gecombineerd met onze visie, willen we verschil maken tussen de korte en wat langere termijn. Voor de korte termijn zien we in onze visie twee werven verspreid over het gebied: de huidige werf in Noordeloos en een nieuwe werf in/rond Bleskensgraaf¹. Bij de nieuwe te realiseren werf houden we er rekening mee dat op de wat langere

¹ Een nieuwe locatie is nodig omdat over de verkoop van de werf Nieuw-Lekkerland bestuurlijke principe-afspraken zijn gemaakt met Oasen en voor de werf Groot-Ammers is bestuurlijk in principe toegezegd aan Waardlanden, om hier een uitbreiding van het al aanwezige afvalbrengrstation te realiseren.

termijn een van beide werven als centrale ontmoetingsplaats voor de buitendienst kan gaan functioneren.

Daarnaast zijn er (aanland)plekken voor de buitendienst nodig, die goed verspreid over het gebied liggen. Welke functies die moeten hebben verschilt per locatie. In het ene geval is een kleine unit voor eten en toilet voldoende. In een ander geval is daar ook ruimte voor (buiten)opslag.

Zoals al aangegeven kan de werf ook dienst doen als aanlandplek voor de binnendienst. Dit stimuleert de (spontane) ontmoeting tussen binnen en buiten. En waar mogelijk zouden om dezelfde reden de (aanland)plekken van de buitendienst ook voor het binnen personeel gebruikt kunnen worden. Maar dit zal naar verwachting zeer beperkt zijn vanwege het ontbreken van verdere faciliteiten.

E. Inwoners, verenigingen en bedrijven

We willen in nauw contact met inwoners, verenigingen en bedrijven ons werk doen. Ontmoeting staat centraal. Een van de uitgangspunten van de visie Dienstverlening is dat wordt aangesloten op de behoefte van de inwoner. Al naar gelang de behoefte zoeken we inwoners op, bezoeken zij ons of spreken we elders af. Of er weer aanvraaglocaties komen hangt af van de verdere uitwerking van de visie op dienstverlening. Uitgangspunt is dat de inwoner de plek bepaalt. Dit past volledig in onze visie dat onze werkplek overal is en dat we daarvoor een verscheidenheid aan werk- en ontmoetingsplekken hebben die daaraan tegemoet kan komen. Daarbij wordt rekening gehouden met de ontwikkeling dat persoonlijk contact mogelijk zal intensiveren en dat het aantal producten waarvoor inwoners echt fysiek naar een gemeentelocatie zouden moeten komen zal gaan afnemen in verband met de langere geldigheidsduur. De digitale ontwikkelingen gaan er mogelijk ook voor zorgen dat straks deze dienstverlening verdwijnt bij de gemeente.

F. Bruidsparen en bijzondere gasten

Voor ontvangst van gasten met een bijzonder ceremonieel karakter beschikken we over mooie (historische) locaties in onze gemeente. In onze visie zijn deze locaties bij uitstek geschikt om in die bijzondere gevallen te huren. Ook beschikken we over een aantal trouwlocaties van de gemeente. Daar nog nieuwe aan toevoegen is in onze visie overbodig. Het waarborgen van het gebruik van deze locaties is iets wat in het vastgoedbeleid opgenomen moet worden. De trend is bovendien dat trouwen tegenwoordig buiten het gemeentehuis gebeurt. Gratis huwelijken accommoderen we in een overlegruimte in het publieke gedeelte van onze ontmoetingsplaats. Bij het diverse aanbod aan vergader- en overlegruimtes zullen er ook enkele ruimtes zijn waar extra aandacht is besteed aan representativiteit en een warme uitstraling. Juist in deze ruimtes zijn de gemeente en haar cultuur ook op een prettige manier zichtbaar en voelbaar.

VISIE HUISVESTING

faciliteren van samen werken en samen doen



Wat betekent de visie concreet voor...

onze (werk)plek ?

die is overal!



Wat betekent de visie concreet voor...

de verschillende gebruikers ?

de behoeften vragen om verschillende plekken

4. VERKENNING OP RANDVOORWAARDEN

a. Middelen

Voor de visie op huisvesting hebben we de huidige kosten van huisvesting van alle gemeentelijke gebouwen in Molenwaard en Giessenlanden (gemeentekantoren en werven) in beeld gebracht.

Kijkend naar het overall-plaatje is er voor huidige huisvesting een jaarlijks budget ruim € 700,000-- (afschrijvingen, huurlasten, onderhoud, verzekeringen, schoonmaak, energielasten, enz.).

Bij uitwerking zal er gekeken moeten worden wat het werkelijk (beschikbare) budget is bij gelijkblijvende huisvestinglasten. Belangrijke componenten hierbij zijn o.a:

- Lopende (huur)overeenkomsten. Met name Groot-Ammers, ca € 70.000 p/j tot 2024.
- Mogelijkheden /opbrengsten huidige locaties.
- Kostenverhouding 'stenen' / energie / schoonmaak / overig.

b. ICT

De visie op huisvesting vraagt dat we op veel verschillende plekken ons werk kunnen doen, kunnen overleggen en ontmoeten met inwoners. ICT is hierin een belangrijke randvoorwaarde, bijvoorbeeld het faciliteren van wifi punten. Hierbij wordt verwezen naar de visie op ICT en Informatie.

c. Houding en gedrag

Belangrijk uitgangspunt voor onze manier van werken is dat we ons aanpassen aan de behoefte van onze inwoners. Dit betekent een grote mate van flexibiliteit in het werk, diversiteit in soorten werk, waar en wanneer wordt gewerkt (plaats- en tijdonafhankelijk). De ontmoetingsplaats faciliteert het elkaar zien, ontmoeten en samenwerken en in mindere mate het individueel werken. Hierbij wordt ervan uitgegaan dat dit ook thuis en op andere locaties (aanlandlocaties of elders) gebeurt. Er zullen wel diverse soorten werkplekken gecreëerd worden en bijvoorbeeld ook belplekken zodat medewerkers elkaar daarmee niet hoeven te storen. Huisvesting kan veel faciliteren maar uiteindelijk komt het ook neer op houding en gedrag. Het elkaar scherp houden daarop is van groot belang.