gemeente Oude IJsselstreek

Startnotitie

Toekomstbestendigheid huisvesting gemeente Oude IJsselstreek

Hybride manier van werken

15 maart 2023 – versie 5.0

Inhoud

Samenvatting **3**
Aanleiding **4**
Context **4**
Ontwikkelingen in onze organisatie 4
Ontwikkelingen bij vergelijkbare organisaties 5
Behoeften van onze medewerkers 6
De status en vooruitzichten van de huisvesting 6
Scope 7
Financieel 8
Huisvestingslasten 8
Boekwaarde en afschrijvingen 8
MJOP 8
Wat willen we onderzoeken? **9**
Doel 9
Scenario's 9
Hoe gaan we het onderzoek uitvoeren? **10**
Acties en planning 10
Personele inzet 10
Financiën 10
Risico's en kansen 11
Communicatie 11
Bijlage 1 Overzicht gebouwen met een vloeroppervlakte > 1.000 m2 ..... **12**

Samenvatting

Het gemeentehuis vraagt in de komende jaren forse investeringen in onderhoud aan zowel het gebouw als de installaties, conform het Meerjaren onderhoudsplan (MJOP). In een tijd waarin we te maken hebben met grote invloeden is het belangrijk dat we kunnen meebewegen met verandering. Zo ook onze manier van werken en de plek waar we dat doen. De doorontwikkeling van het hybride werken, digitalisering van onze dienstverlening, de verduurzamingsopgave en aantrekkelijk werkgever zijn en blijven, zijn grote ontwikkelingen die een behoorlijke impact hebben op onze huisvesting. Deze ontwikkelingen hebben we vanuit de portefeuilles burgerschap, werkgeverschap en vastgoed in samenhang te onderzoeken. Waarom zijn deze ontwikkelingen belangrijk en hoe beïnvloeden ze de functie van het gemeentehuis?

Medewerkers verwachten (of hopen) dat de voordelen van hybride werken (zoals beter kunnen concentreren, minder reistijd) ook blijven bestaan. Door goede keuzes te maken in wat we wel en niet faciliteren in de fysieke werkomgeving, kunnen hardnekkige, niet meer effectieve gedragspatronen bijgestuurd worden. Hiermee ontwikkelen we ons tot een fitte en adaptieve organisatie, die medewerkers in staat stelt het beste uit zichzelf te halen en zijn en blijven we een aantrekkelijk werkgever.

Het raakt ook de kern van het primair proces van de organisatie. Want als we echt een netwerkgemeente binnen de samenleving willen zijn en dienstverlening meer rondom de inwoner faciliteren, dan is het gemeentehuis niet alleen een plek waar de inwoner burgerzaken regelt, maar juist actief participeert om mee te denken over het beleid en plannen. Dan hebben we geen balies en loketten meer nodig, maar ontmoetings- en creatieplekken.

En ook het Klimaatakkoord dwingt tot actie. Vanuit onze voorbeeldfunctie hebben we prioriteit te geven aan het verduurzamen van het eigen vastgoed.

Dit alles vraagt om een herbezinning op en onderzoek naar onze huisvestingsbehoefte. Deze startnotitie legt een basis voor het uitvoeren van een onderzoek waarin we diverse huisvestingsscenario's willen afwegen tegen onze nog vast te stellen visie op huisvesting en uitgangspunten op gebied van Bricks, Bytes en Behavior en geldende wet- en regelgeving. In het huidige MJOP is €1,9 miljoen budget beschikbaar voor groot onderhoud. Hierin is geen rekening gehouden met hogere ambities, de verduurzamingsopgave en veranderende eisen vanuit wet- en regelgeving. Het groot onderhoud is echter wel een natuurlijk moment om deze ontwikkelingen vanuit efficiënte inzet van middelen te bekijken.

We starten het onderzoek in Q1 2023 met het informeren van het management en de Raad.
In Q2 en Q3 2023 voeren we een onderzoek naar visie en uitgangspunten uit en werken we aan een programma van uitgangspunten door middel van visiesessies en werksessies met klankbordgroep en management.
In Q3 2023 werken we gekozen scenario's met financiële onderbouwing uit die we in Q4 2023 presenteren aan het college. In Q1 2024 vindt besluitvorming door de Raad plaats, afhankelijk van het gekozen scenario.

Met deze startnotitie initieert de werkgroep 'doorontwikkeling hybride werken' het uitvoeren van nader onderzoek en wordt de Raad en het College geïnformeerd over de aanleiding, het belang en het plan van aanpak.

Aanleiding

Het gemeentehuis vraagt in de komende jaren forse investeringen in onderhoud aan zowel het gebouw als de installaties, conform het Meerjaren onderhoudsplan (MJOP). Dit is aanleiding om de toekomstbestendigheid van ons gemeentehuis te onderzoeken.

In een tijd waarin we te maken hebben met grote invloeden is het belangrijk dat we kunnen meebewegen met verandering. Zo ook onze manier van werken en de plek waar we dat doen. De doorontwikkeling van het hybride werken, waarbij we deels thuis, elders of op kantoor werken, de verduurzamingsopgave om in 2050 energieneutraal te zijn en aantrekkelijk werkgever zijn en blijven, zijn grote ontwikkelingen die een behoorlijke impact hebben op onze huisvesting. Want wat is de manier waarop we kunnen en willen werken? En is dit nog wel de plek waar we dat doen? Met de juiste omvang? Evenzo worden er andere zaken gevraagd van de inrichting van het gebouw, de faciliteiten en de hard- en softwarematige ondersteuning. Dit alles vraagt om een herbezinning op en onderzoek naar onze huisvestingsbehoefte.

De afgelopen jaren zijn diverse onderzoeken gedaan naar ons huisvestingsvraagstuk ten aanzien van: 1) de eisen die we stellen aan onze gebouwen, 2) investeringen en 3) boekwaarde. Het is nu het moment om deze onderzoeken te bundelen en aan de slag te gaan om uit te werken hoe we een duurzame huisvesting kunnen realiseren die uitnodigt tot ontmoeten en samenwerken, waarmee we ons als netwerkgemeente in de samenleving positioneren en aansluit op onze hybride manier van werken.

Deze startnotitie legt een basis voor het project ‘hybride manier van werken’. Met deze startnotitie initieert de werkgroep ‘doorontwikkeling hybride werken’ het uitvoeren van nader onderzoek en wordt de Raad en het College geïnformeerd over de aanleiding, het belang en het plan van aanpak.

Context

Huisvesting is statisch, maar als organisatie zijn we iedere dag in beweging. Hoe zorgen we ervoor dat *de ontwikkelingen van de organisatie, wensen en behoeften van gebruikers* en *de huisvesting* zo goed mogelijk op elkaar aansluiten? We zien een aantal ontwikkelingen, zowel in onze organisatie als bij andere gemeenten, die dit huisvestingsvraagstuk raken. Hier een aantal trends en ontwikkelingen op een rij.

Ontwikkelingen in onze organisatie

Fitte en adaptieve organisatie

Onze organisatie zal meer en vaker op afstand werken en in nieuwe en tijdelijke samenwerkingsverbanden, waarbinnen we werken aan opgaven en programma’s, waardoor er een grotere mate van zelfstandigheid is, maar ook minder zicht op wat anderen doen (uitkomst WerkDynamiekenScan WDS oktober 2021). De meest basale uitdaging die dit oplevert, is dat er meer onzekerheid gaat ontstaan over ‘het resultaat’. Dit vraagt meer dan ooit om het besef en de vaardigheid om helder te zijn over welk resultaat verwacht wordt en afspraken te maken voor welke activiteiten men naar kantoor komt. Daarom willen we de komende tijd stappen zetten in fit en adaptief zijn. Dat wil zeggen; bewuster met onze tijd en energie omgaan en dat we hybride werken onderdeel van ons DNA laten zijn en in ons voordeel willen laten werken. [1]

Dit vraagt om een professionele omgeving waarin we ruimte hebben om oplossingen te bedenken en te realiseren, passend bij de visie, missie en waarden, en waarin wij feedback en waardering krijgen en geven. Waarin we veilig ons werk kunnen doen, zo midden in die maatschappij, en waarin we steun voelen.[2]

[1] Strategisch personeelsbeleid
[2] OIJ missie visie versie 05 oktober 2017

Netwerkgemeente binnen de samenleving
We zijn een netwerkgemeente binnen de samenleving. De gemeente krijgt meer een verbindende rol in de gemeenschap. We werken nauw samen met andere aanbieders in onze gemeente en zijn afhankelijk van elkaar. Partners, zorgaanbieders werken dichtbij onze inwoners. We verwachten van hen dat zij ook onze visie uitdragen.[3]

Het gemeentehuis is niet meer alleen een plek waar de inwoner burgerzaken regelt, maar juist actief participeert om mee te denken over het beleid en plannen. We willen een plek zijn waar de inwoner graag komt.
Het gemeentehuis krijgt daardoor een andere dimensie.

Dienstverlening rondom de inwoner
Onze dienstverlening is vraaggestuurd ingericht, het contact met de inwoner is gebaseerd op zijn of haar voorkeur. Dit betekent dat onze dienstverlening altijd dichtbij en waar nodig persoonlijk is. We zijn optimaal online, via diverse kanalen en we zijn persoonlijk bereikbaar aan de balie, bij de inwoner thuis of in de wijk. [4] Dienstverlening zal hierdoor steeds vaker digitaal en op diverse plekken zijn en inwonersvragen worden via diverse kanalen in de organisatie uitgezet. Deze ontwikkelingen hebben mogelijk een impact op de ruimtebehoefte en functie van balies, burgerlijke stand, accountmanagers bedrijven en het WMO-loket.

Aantrekkelijk werkgeverschap
Het realiseren van personele groei is een flinke uitdaging vanwege een hoogspanning op de arbeidsmarkt en concurrentie met andere gemeenten. Om continuïteit en kwaliteit in de organisatie te borgen investeren we in het behouden van onze medewerkers. Een moderne en passende werkomgeving zorgt er niet alleen voor dat we elke dag met plezier naar ons werk gaan, maar het helpt ons ook talent aan te trekken en werknemers te behouden.

Ontwikkelingen bij vergelijkbare organisaties

Hybride als basis
Huisvesting wordt, met de ervaringen vanuit de coronacrisis, meer gericht op samenwerken en ontmoeten; de thuisomgeving wordt meer en meer integraal onderdeel van de werkomgeving. Interacties vinden vaker plaats vanachter een beeldscherm in plaats van face-2-face in dezelfde ruimte. Mensen worden bekender en vertrouwder met technologie voor ontmoeten op afstand (zoals Teams). Deze werkvorm bespaart veel tijd én leidt tot lagere drempels om te ontmoeten (en minder vergaderen).

Voor de kantooromgeving betekent dit minder nadruk op individueel werken (naar 'het werk gaan') en minder nadruk op personaliseren van de werkplek. Daarentegen een grotere behoefte aan allerlei mogelijkheden om sociaal te verbinden en creatief en effectief samen te werken. En ook: mogelijkheden om teamidentiteit vorm en gestalte te geven.

Spanning tussen oud en nieuw
We nemen waar dat er een grote discrepantie en spanning zit tussen de 'oude' manier van werken, van voor de coronacrisis en de 'nieuwe' manier van werken ná de coronacrisis. Dan hebben we het over zaken als: beter kunnen concentreren, minder reistijd en meer flexibiliteit in het in een gezonde balans brengen van werk en privé. We nemen waar dat het 'oude' werken gezien wordt als 'normaal' en dat mensen en groepen de neiging hebben om daarnaar terug te gaan. De discrepantie die we waarnemen is dat mensen tegelijk verwachten (of hopen) dat de voordelen van hybride werken (zoals beter kunnen concentreren, minder reistijd) ook blijven bestaan. Naast dat dit een gedrags- en bewustwordingsissue is, is het ook zo dat de fysieke werkomgeving een navigator is voor

3 OIJ visie op dienstverlening 12-3

4 OIJ visie op dienstverlening 12-3

gedrag. Met andere woorden, door goede keuzes te maken in wat de gemeente wel en niet faciliteert, kunnen hardnekkige, niet meer effectieve gedragspatronen bijgestuurd worden.

Behoeften van onze medewerkers

Autonomie en keuzevrijheid in waar, wanneer en met wie men werkt

Van 2020 tot en met 2022 ontdekten we dat we thuis goed (digitaal) konden werken. Nu zitten we in een doorontwikkeling van hybride werken. Dat betekent dat we werken op de plaatsen en momenten waar we de meeste toegevoegde waarde voor onze inwoners en ondernemers hebben. Hybride werken gaat over nieuwe manieren van (samen)werken en over nieuwe manieren van organiseren. Niet alleen voor het individu of het team maar voor de hele organisatie. Kunnen samenwerken vanuit verschillende (werk)locaties en verbonden blijven door middel van de juiste technologie en fysieke samenkomsten en daarbij ook fit en vitaal blijven.

Uitkomsten WDS

In 2021 onderzochten we met de WDS de behoeften van onze medewerkers. Daaruit kwam o.a. naar voren dat:

- Medewerkers in een post-covid tijd hun werkzaamheden graag voor de helft op kantoor uitvoeren en voor de helft thuis of elders.
- Het kantoor activiteiten op gebied van individuele productiviteit zoals 'focus' en 'bellen' matig ondersteunt. Het lijkt erop dat dit meeweegt in de data dat mensen deze activiteiten daarom liever thuis uitvoeren.
- Er is een groep mensen die niet trots is op het kantoor.
- De hybride vorm van werken biedt een betere balans werk-privé, minder druk op verkeer en de basis om goed van buiten naar binnen te werken.

Opvolging WDS

In pilotvorm is op deze uitkomsten actie ondernomen met inzet van minimale middelen, binnen het maximale dat mogelijk is in het gebouw. Vergaderruimten zijn ingericht met IT-middelen en er zijn meer focus- en belplekken gecreëerd.

De status en vooruitzichten van de huisvesting

Status

Het gemeentehuis te Gendringen is gebouwd in 1992. En de aanbouw (nieuwbouw) is in 2007 gerealiseerd. Het gebouw bestaat uit kantoor- en vergaderruimtes en heeft een totaal oppervlak van 4.870 m2 VVO (verhuurbaar oppervlak). Het gemeentehuis vraagt in de komende jaren forse investeringen in onderhoud aan zowel het gebouw als de installaties in haar huidige vorm, conform het MJOP.

Duurzaam

Het gemeentehuis heeft energielabel A. Dit label is onder andere te danken aan de zonnepanelen die in 2014/2015 op het dak zijn geplaatst. Gemeenten hebben een voorbeeldfunctie te vervullen in de energietransitie, door prioriteit te geven aan het verduurzamen van het eigen vastgoed. Het streefdoel in het Klimaatakkoord is 49% CO2-reductie in 2030 en het einddoel 95% CO2-reductie in 2050. Bij het opstellen van dit MJOP is geen rekening gehouden met deze duurzaamheidseisen. De sectorale routekaart adviseert een aanpak waarin onderzocht wordt met welk tempo je daaraan wilt voldoen en aansluit bij natuurlijke momenten van groot onderhoud.

Comfort

Het gemeentehuis voldoet aan de minimale eisen van bouwbesluit 2012. Inmiddels zijn er echter strengere richtlijnen op de markt om een gezond binnenklimaat te realiseren. Deze zijn beschreven in: ''Programma van Eisen Gezonde kantoren 2021''. De coronacrisis heeft ons laten inzien dat ventilatie belangrijk is om mensen gezond te houden. Onze huidige ventilatiecapaciteit en klimaat zijn daarin onvoldoende toereikend. Het gebouw heeft geen mogelijkheden tot koeling/bevochtiging en zelf inregelen van de temperatuur is minimaal mogelijk. We krijgen regelmatig warmte -en koude klachten van gebruikers.

Scope

Onze gemeente bestaat uit drie fysieke locaties, te weten; het gemeentehuis, de Gemeentewerf en STOER op de DRU. Dit onderzoek richt zich op ons gemeentehuis. De locaties Gemeentewerf en STOER vallen buiten scope. In 'Bijlage 1 Overzicht gebouwen' is een totaaloverzicht opgenomen van de vastgoedportefeuille met huisvesting groter dan 1.000 m2 geschikt voor kantoren van de gemeente. Deze locaties nemen we in de te onderzoeken scenario's.

Figuur 1 Luchtfoto gemeentehuis

Het gemeentehuis heeft 179 reguliere Arbo-werkplekken, 9 vergader- en overlegruimten, 4 focuswerkplekken en een aantal aanlandplekken in het werkcafé, waar in totaal 310 medewerkers gebruik van maken. Ook is er een diversiteit aan ontmoetingsruimten die activiteiten ondersteunen van brainstormen en creëren tot informeel overleg. Het gemeentehuis ontvangt gemiddeld 75 bezoekers per dag voor Burgerzaken en gemiddeld 15 bezoekers voor de organisatie.

Het huidige werkconcept is gebaseerd op teamkantoren van 2-10 personen, in combinatie met eigen werkplekken voor sommige functies en eigen kantoren voor met name managers. In het licht van 'Fit & Adaptief werken' hebben sommige managers reeds afstand gedaan van hun eigen werkplek. De voornaamste oriëntatie in het gebouw is van oudsher het functionele team; zones waar teams werken functioneren als zelfstandige eenheden waarin alles voorzien is wat het team nodig heeft. Dat vergroot de flexibiliteit binnen de team zones, maar verkleint de flexibiliteit erbuiten.

De organisatie verwacht de komende jaren een personele groei te realiseren. Nog onbekend is hoe groot deze groei zal zijn, hoe snel, binnen welke afdelingen en over welke locaties. Voor een totaaloverzicht van de personele omvang en huidig ruimtegebruik zijn ook de andere locaties inzichtelijk gemaakt:

Gegevens	Gemeentehuis	Gemeentewerf	STOER
# medewerkers	310	65	31
# inhuur	80	3	12
# FTE	110 FT 120 PT	55 FT 7 PT	9 FT 10 PT
# bezoekers per dag	90	onbekend	onbekend
# arbo-werkplekken	181	29	25
Werkplekratio obv aantal medewerkers	60%	45%	80%
Dit overzicht is gebaseerd op niet actuele informatie en dateert van eind 2022. In het vervolgonderzoek is verdieping nodig op HR gegevens en werkelijke bezettingsgraad / aanwezigheid van medewerkers op locatie.			

Financieel

Huisvestingslasten

In tabel 1 zijn de huidige huisvestingslasten en de begrote huisvestingslasten opgenomen. In de komende jaren is een forse stijging te zien vanwege het groot onderhoud.

	Werkelijk		Begroot				
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Kapitaallasten	248.000	263.000	282.000	273.000	276.000	277.000	277.000
Onderhoud	43.000	64.000	134.000	220.000	169.000	73.000	482.000
Energie	51.000	64.000	61.000	61.000	61.000	61.000	61.000
Belastingen/Verzekeringen	29.000	31.000	31.000	38.000	38.000	38.000	38.000
Facilitair	106.000	95.000	99.000	99.000	99.000	99.000	99.000
Overige	23.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000	21.000
	500.000	538.000	628.000	712.000	664.000	569.000	978.000
Huurbaten	-8.000	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000	-4.000
Totale huisvestingslasten	492.000	534.000	624.000	708.000	660.000	565.000	974.000
Boekwaarde per 01/01	3.708.000	3.761.000	3.594.000	3.464.000	3.336.000	3.176.000	3.012.000

Tabel 1 Huisvestingslasten

Boekwaarde en afschrijvingen

De boekwaarde is aflopend. In 2023 is nog sprake van een boekwaarde van € 3.4 miljoen, waarna deze verder af afloopt naar € 3.0 miljoen in 2026. Bij verkoop van het gebouw kan de meeropbrengst boven de boekwaarde als dekking worden ingezet voor het alternatief (nieuwbouw of verbouw ander bestaand pand) en vallen de kapitaallasten (naast de afschrijving ook rente) vrij. Daarentegen komen kapitaallasten van het nieuwe.
Door verwachte investeringen lopen de afschrijvingen de komende jaren op van € 130.000 in 2023 naar € 164.000 in 2026.

MJOP

In het MJOP van het gemeentehuis is een bedrag van ongeveer 1.9 miljoen (excl. BTW) opgenomen voor de komende 10 jaren. De bedragen zijn jaarlijks met 3,5% geïndexeerd. De grootste posten van het groot onderhoud zijn voor nieuwe dakbedekking, zonwering, vervanging tapijt, renovatie toiletgroepen, werk aan het luchtbehandelingssysteem en schilderwerk. Er is nog geen budget beschikbaar om vernieuwde eisen ten aanzien van duurzaamheid of extra wensen vanuit het hybride werken mee te nemen.

Wat willen we onderzoeken?

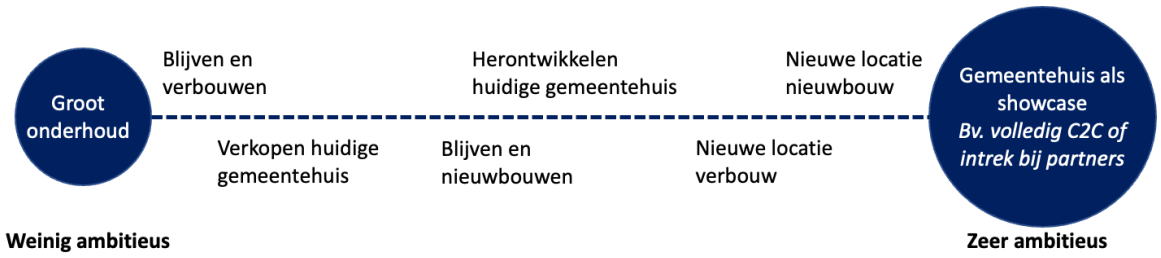
Doel

Het onderzoeken van de toekomstbestendigheid van het gemeentehuis in relatie tot de impact van de benodigde onderhoudsinvesteringen en de doorontwikkeling van hybride werken op het gebouw. We willen graag antwoord op vragen als: Welke exploitatiekosten zijn er nu en wat moeten we doen om het naar de huidige standaard te brengen? Wat is de nieuwe ruimtebehoefte bij een hybride manier van werken? Wat voor werkconcept is passend bij de ontwikkeling van de organisatie en behoeften van gebruikers? Is het bestaande gebouw geschikt, geschikt te maken of is een andere locatie te overwegen?

Scenario's

Voorlopig zien we twee te onderzoeken uitersten, waarbinnen meerdere scenario's voor de huisvesting mogelijk zijn (figuur 2 Scenario's):

1. Ver(nieuw)bouw huidige gemeentehuis
   Op de huidige locatie blijven en grondig investeren in systemen en (cosmetische) update gemeentehuis.
2. Verhuizen naar een andere locatie (ver)nieuwbouw
   a. Verkopen van het huidige gemeentehuis
   b. Afstoten van het huidige gemeentehuis



Figuur 2 Scenario's

De uitgangspunten waarlangs we de scenario's gaan toetsen komen tot stand door een visietraject en het ontwikkelen van een programma van uitgangspunten. Hierbij houden we rekening met de volgende zaken: duurzaamheid, organisatiestrategie, kosten, politie en ODA (nu gebruikers van onze huisvesting), wettelijke eisen m.b.t. archief, verkeerssituatie etc.

Mogelijke uitgangspunten die we al zien en graag verrijken in een visietraject zijn:

- Gastvrij huis van en voor de gemeente – ontmoeten en gevoel van thuiskomen
- Mobiliteit – goede bereikbaarheid, dichtbij OV en snelweg
- Duurzaamheid
- Aantrekkelijke werkplek voor huidige en toekomstige medewerkers
- Ruimte voor variatie in type werk- en overlegplekken ondersteunend aan hybride werken

Toelichting op de scenario's

<u>1. Ver(nieuw)bouw huidige gemeentehuis</u>

We voeren de aankomende jaren onderhoud volgens het MJOP uit. We passen het gebouw zo aan dat het ondersteunend is aan hybride werken, duurzaamheid en geven het gemeentehuis een cosmetische update. Denk aan aanpassing aan zonwering, vervanging tapijt, meubilair, renovatie toiletgroepen en schilderwerk als basis en bouwkundige aanpassingen om een flexibel gebouw te realiseren dat gereed is voor de toekomst.

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek is het inzichtelijk maken of het gebouw zodanig aan te passen is (i.v.m. dragende constructie) dat dit past in de (te ontwikkelen) visie op huisvesting.

2. Verhuizen naar een andere locatie nieuwbouw / verbouw
a. het verkopen van het huidige gemeentehuis
b. het afstoten van het huidige gemeentehuis

In dit scenario gaan we voor het creëren van een 'gemeenschapshuis' door deze nieuw te bouwen of een bestaande locatie binnen de gemeente te verbouwen, waarmee we alle vrijheid en flexibiliteit hebben om een huisvesting te realiseren die volledig aansluit op de (te ontwikkelen) visie op huisvesting.

Hoe gaan we het onderzoek uitvoeren?

Acties en planning

Vanuit 'hybride werken' geven we steeds meer handen en voeten aan de ontwikkeling op drie fronten: Bricks, Bytes en Behaviour. Op dit moment doen we relatief kleine aanpassingen om hybride werken optimaal te ondersteunen. Grotere aanpassingen vallen samen met het huisvestingsvraagstuk.

De volgende stap is het starten van het onderzoek voor het huisvestingsvraagstuk. De te doorlopen stappen zien er als volgt uit, de planning is nog indicatief:

Planning	
Q2 – Q3 2023	Uitvoeren onderzoek naar visie en uitgangspunten en uitwerken programma van uitgangspunten
Q3 2023	Uitwerken gekozen scenario's
Q4 2023	Besluitvorming college
Q1 2024	Besluitvorming raad, afhankelijk van keuze scenario

Personele inzet

Intern hebben we een werkgroep samengesteld die bestaat uit:

- Saskia Wiersma – programma manager
- Bianca de Jong – projectleider doorontwikkeling hybride werken
- Patrick Nijman – accommodatiebeheer
- Marco Poppema – financieel consulent

Saskia Wiersma is het eerste aanspreekpunt voor het bestuur.
Aanvullend schakelen we externe expertise in op onderwerpen waarvan we onvoldoende kennis in huis hebben, om ons te ondersteunen in het onderzoek.

Financiën

Zoals al aangegeven zijn er in het MOJP voor de komende jaren forse investeringen in onderhoud van het gemeentehuis (gebouw en installaties) opgenomen. Door allerlei externe factoren is het de vraag of de daarin opgenomen bedragen dekkend zijn op het moment dat daadwerkelijk tot (groot) onderhoud wordt overgegaan. Daarnaast is er nog geen budget beschikbaar om vernieuwde eisen ten aanzien van duurzaamheid of extra wensen vanuit de doorontwikkeling van het hybride werken mee te nemen.
In de begroting 2023 is aangekondigd dat in de eerste helft van 2023 een voorverkenning met mogelijke scenario's zal worden voorgelegd. Hierin wordt met deze startnotitie, waarvoor in 2022 budget is vrijgemaakt vanuit de post impuls integraal werken/extern advies, voorzien.

Voor de verdere uitwerking van de startnotitie is in 2023 budget benodigd voor interne uren en inhuur van externe expertise voor de begeleiding van dit onderzoek. Met dat onderzoek zal naar verwachting ook nadere invulling kunnen worden gegeven aan de PM posten die in de investeringsbegroting 2023 zijn opgenomen voor onderzoek huisvesting. We verwachten op korte termijn duidelijkheid te hebben over de benodigde middelen voor dit

vervolgonderzoek. Een eerste indicatie voor de externe kosten is € 50.000. Dit betreft een opgave van de externe partij die ook de totstandkoming van de startnotitie heeft begeleid.

Risico's en kansen

We zien een aantal risico's en kansen, deze worden tijdens het onderzoek nader uitgewerkt:

1. Het vraagstuk wordt geïnitieerd vanuit een aanleiding uit het MJOP. Daarmee bestaat de kans dat de focus op de te onderzoeken scenario's alleen op huisvesting ligt, terwijl voor het slagen van een werkconcept ook gedrag en IT van groot belang zijn.
2. Er kan een tijd van financiële krapte aan komen; dat is doorgaans geen goede tijd om te investeren met gemeenschapsgeld. We houden daarom extra aandacht houden voor het budget en we stellen prioriteiten.
3. Dit is een kans om organisatieontwikkelingen, behoeften van gebruikers en het hybride werken volledig aan te laten sluiten op de huisvesting.

Communicatie

We betrekken communicatie bij start van het onderzoek en werken met hen een aanpak uit om medewerkers te informeren over het onderzoek en resultaten.

Bijlage 1 Overzicht gebouwen met een vloeroppervlakte > 1.000 m2

Kantoor	Adres	Plaats	Vloer opp (m2)	Opmerkingen
Gemeentehuis bestaande bouw	Staringstraat 25	Gendringen	3.700	Totaal vloeropp. In gebruik als gemeentehuis.
Gemeentehuis “uitbouw”	Staringstraat 25	Gendringen	1.170	Totaal vloeropp. In gebruik als gemeentehuis.
Gemeentewerf	De Hogenkamp 10	Ulft	4.775	720 m2 is in gebruik als kantoren, toilet, gang, kantine, kleedkamer en spreekkamer.
Kantoor Sensire Nieuw	Boterstraat 2	Varsseveld	1.616	Heeft “warme” verbinding met Sensire oudbouw. Vroeger was dit het gemeentehuis van gemeente Wisch. Nu in gebruik bij Sensire. Er zijn gesprekken met Sensire over verlengen huurovereenkomst.
Kantoor Sensire oudbouw	Kerkplein 7	Varsseveld	1.173	Zie hierboven, dit gebouw is een monument.
Bedrijfsverzamelgebouw	Frank Damenstraat 4	Ulft	2.000	Wordt op het ogenblik gehuurd door 2 partijen. Huurcontract wordt nu nog met 1 jaar verlengd tot 1 januari 2024; daarna onzeker.
DRU Portiersgebouw	Hutteweg 24	Ulft	6.000	Gebouw wordt geëxploiteerd door Stichting DRU Industriepark en bestaat uit diverse functies (Theater, poppodium, bibliotheek, restaurant en kantoor STOER) Gemeente houdt hier al regelmatig (raads- en commissie) vergaderingen. Onduidelijk hoeveel m2 oppervlakte er nog beschikbaar is voor kantoor. Portiersgebouw is Rijks Monument.
DRU SSP-hal	Dru laan 2	Ulft	4.750	Niet geïsoleerd pand. Pand was vroeger fabriekshal. Wordt nu geëxploiteerd door DRU Industriepark en vooral gebruikt als evenementenhal. Er zijn al onderzoeken gaande om het gebouw een andere functie te geven. SSP-hal is Rijksmonument.
Vm school de Wesenthorst	Heggenseveld 1	Ulft	10.000	Zijn al verregaande plannen met projectontwikkelaar en Wonion. Projectleider vanuit gemeente is Margreet Hakvoort