

Aan de Ondernemer
van de Gemeente Sittard-Geleen
T.a.v. de WOR-bestuurder
mr. G.J.C. Kusters
Postbus 18
6130 AA SITTARD

Uw brief van 10 november 2021
Uw kenmerk
Ons kenmerk
Behandeld door Commissie Arbo
Telefoon 06-21852091
Onderwerp Adviesverzoek bestuurlijke en ambtelijke huisvesting

Sittard-Geleen, 7 december 2021

Geachte heer Kusters,

Op 17 november 2021 ontving de Ondernemingsraad (OR) het verzoek om te adviseren over het voorgenomen besluit betreffende de keuze van de Hanenhof, stadhuis Geleen en 1500 m² elders als bestuurlijke en ambtelijke huisvesting (Quickscan scenario 2a)

We hebben het verzoek besproken in onze vergaderingen van 25 november en 2 december 2021. Tijdens een ingelaste Overlegvergadering is het voorstel 2 december 2021 inhoudelijk met u besproken.

Ook uw brief, die de OR op 6 december 2021 ontving, is in dit advies meegenomen.

Overwegingen

Locatiekeuze

Het college opteert voor de keuze van de Hanenhof en stadhuis Geleen voor de bestuurlijke en ambtelijke huisvesting. De OR constateert dat hierdoor maar 9000 m² van de benodigde 10.600 m² beschikbaar is.

In zijn brief van 15 oktober 2021 heeft de OR gemotiveerd aangegeven te opteren voor één locatie (Quickscan scenario 3a en 3b). De argumenten die de OR heeft genoemd in zijn brief met betrekking tot hybride werken, verandervermogen, flexibiliteit, kosten en uitstraling zijn nog steeds relevant. OR blijft van mening dat één locatie het meest aansluit op deze aspecten. De OR heeft ook in zijn overweging meegenomen dat het de huisvesting betreft voor de komende 40 à 50 jaar.

Bij het adviesverzoek is een aantal onderzoeken gevoegd. Daarmee wordt de gemaakte keuze financieel en cijfermatig onderbouwd. Uitgangspunten en aannames zijn altijd aan

discussie onderhevig. De OR heeft er desondanks voor gekozen om deze gegevens voor dit adviesverzoek als uitgangspunt te nemen.

1500 m² noodzakelijk!

Uit de Quickscan scenario 2a blijkt dat de totale ruimte van de Hanenhof, het stadhuis Geleen en 1500 m² noodzakelijk is voor het gekozen huisvestingsconcept.

Tijdens de ingelaste overlegvergadering werd duidelijk dat de 1500 m² elders, zoals opgenomen in scenario 2a uit de quickscan, is geschrapt vanwege budgettaire redenen. Bij de nieuwe huisvesting wordt uitgegaan van een werkplekfactor van 0,5. Gezien de huidige werkplekfactor van 1,0 wordt al enorm ingedikt op het aantal werkplekken. Dit heeft grote gevolgen voor de organisatie en medewerkers ten aanzien van de werkwijze, de contactmogelijkheden en de werk-privébalans.

Vanuit onze eigen enquête onder medewerkers over hun kijk op de toekomst van het thuiswerken/hybride werken kwamen wij uit op een werkplekfactor van afgerond ca. 0,6. De factor 0,5 is dus al een stuk lager en door het schrappen van deze 1500 m² wordt de werkplekfactor nóg verder ingedikt. Er is hiervan geen inhoudelijke onderbouwing en ook is niet inzichtelijk gemaakt wat hiervan de gevolgen zijn voor de organisatie en de medewerkers.

Ook de flexibiliteit om ruimte aan te passen als gevolg van veranderende maatschappelijke situaties wordt door het schrappen van de extra ruimte beperkt.

Tijdens de ingelaste overlegvergadering is aangegeven dat naar mogelijkheden om de ruimte in te dikken vooral wordt gezocht bij de vergaderruimten en stilleruimten.

De OR is van mening dat juist bij het hanteren van de werkplekfactor van (minimaal) 0,5 de beschikbaarheid van ruim voldoende vergaderruimten en stilleruimten van groot belang is voor de samenwerking binnen de organisatie. Het schrappen van de 1500 m² gaat volgens de OR onevenredig ten koste van de kwaliteit van werken en het welzijn van de medewerkers.

Wanneer in een later stadium de 1500 m² uiteindelijk tóch noodzakelijk blijken te zijn, zal dat dus gerealiseerd moeten worden in een derde locatie. Dit wordt dan een nóg verdere aantasting van het concept van de unilocatie. En wanneer deze situatie zich voordoet staat de gemeente voor dezelfde uitdagingen als nu op gebied van duurzaamheidseisen, arbo-eisen en financiën.

Volgens de Quickscan en uw brief van 6 december 2021 bedragen de jaarlijkse exploitatiekosten bedragen € 110.000,00 (afschrijvingen) en € 240.000,00 (exploitatiekosten), in totaal € 350.000,00. Voor uw beeldvorming, dit zijn de kosten van ongeveer 5 fte op een personeelsbestand van ongeveer 900 fte! Deze 1500 m² noodzakelijke ruimte draagt bij aan efficiency, effectiviteit en welzijn van de medewerker en is daarom een verantwoorde investering.

De OR adviseert dan ook om deze blijkens de Quickscan noodzakelijke 1500 m² te realiseren.

Plaatsing teams

Uitgangspunt in het collegevoorstel is dat de medewerkers die nu in het Veiligheidshuis gevestigd zijn (OOV, Handhaving, Vergunningen en externe partners) worden gevestigd in de Hanenhof en de overige teams in het Stadhuis Geleen. In de overlegvergadering is aangegeven dat dit nog niet definitief vast staat. Over de exacte inrichting en plaatsing verwachten wij in een later stadium een nieuw adviesverzoek.

Gevolgen van het nieuwe huisvestingsconcept

De coronatijd heeft bewezen dat het hybride werken kan, maar ook dat het niet vanzelf gaat. De keuze voor de locatie Hanenhof en Stadhuis Geleen en 1500 m² heeft gevolgen voor de inrichting van de gebouwen, voor de manier van werken, de dienstverlening en de aansturing.

Commitment

De keuzes die nu worden gemaakt hebben gevolgen voor tientallen jaren. Dat vraagt om een langdurig commitment van bestuur, directie en management. Dat betekent dat gehandeld wordt vanuit een sterke betrokkenheid bij de gemaakte keuzes met alle voor- en nadelen. De gevolgen van de gemaakte keuzes moeten worden geaccepteerd. Om dit te benadrukken adviseert de OR dit commitment inclusief de acceptatie van de gevolgen expliciet te maken.

Hybride werken

De keuze voor de locatie en het huisvestingsconcept heeft gevolgen voor de manier van werken. Momenteel wordt door veel medewerkers hybride gewerkt als gevolg van de coronamaatregelen. Het huisvestingsconcept is onlosmakelijk gekoppeld aan hybride werken. Het heeft grote gevolgen voor werktijden, beschikbaarheid van werkplekken, productiviteit en samenwerking, aansturing, faciliteiten.

Hybride werken betekent niet alleen dat op een ander manier wordt gewerkt, maar betekent ook verandering van houding en gedrag van medewerker en manager. Dit is een proces dat goed moet worden begeleid.

Tijdens de overlegvergadering bleek dat er een begeleidingsprogramma in ontwikkeling is. Het is in het belang van de organisatie en de medewerkers dat op korte termijn met het begeleidingsprogramma wordt gestart. Zoals toegezegd in de overlegvergadering gaan OR en directie over dit reeds in voorbereiding zijnde begeleidingsprogramma op korte termijn in overleg.

Aandachtspunten

Hieronder noemt de OR enkele punten die van belang zijn voor het goed functioneren van de organisatie en medewerkers in het nieuwe huisvestingsconcept.

Werkplekken

Bij een gemiddelde werkplekfactor van 0,5 is iedereen gemiddeld dus de helft van de tijd op kantoor en de rest extern of thuis. De OR wijst erop dat dit een gemiddelde is en de werkplekfactor per functie kan variëren, maar ook in de loop van de tijd kan veranderen. Waar nodig moet er de mogelijkheid zijn af te wijken van die 0,5. Daarom zal waar nodig maatwerk moeten worden toegepast.

Medewerkers werken niet allemaal mooi gespreid over een werkweek. Maandag, dinsdag en donderdag zijn de piekdagen. Voor dit soort praktische zaken zal aandacht moeten zijn bij de introductie van het hybride werken en in het begeleidingsprogramma.

Uniform waar het kan, maatwerk waar het moet

Er zijn medewerkers die vanwege functionele en/of medische redenen specifieke hulpmiddelen of kantoormeubilair op hun werkplek ter beschikking hebben. Denk hierbij aan bijvoorbeeld beeldschermen, stoelen, enz.. Dit betekent dat ook op hun thuiswerkplek aanpassing noodzakelijk is. De OR vraagt extra aandacht voor de omgang met deze (soms bijna persoonlijke) hulpmiddelen en werkplekken in het inrichtingsplan. Ook lenen niet alle thuis- en privésituaties zich voor thuis werken. Hiervoor dient aandacht te zijn en moet het in voorkomende gevallen ook mogelijk zijn maatwerk toe te passen. Juist een goede werk-privé balans zijn zaken die een werkgever aantrekkelijk maken.

Productiviteit en samenwerking

De keuze van deze huisvesting heeft invloed op de samenwerking tussen collega's, teams en met externe partijen. Onderwerpen die aandacht behoeven zijn o.a. de samenwerking onderling en tussen de teams en de wijze waarop de productiviteit en neveneffecten worden gemonitord. De OR gaat er vanuit dat in het nog te bespreken begeleidingsprogramma hiervoor aandacht zal zijn.

Werk – en managementstijl

Het huisvestingsconcept heeft invloed op de manier van leidinggeven en aansturen. De aansturing kan niet meer op input (uren, inzet, rendement) gebeuren maar zal meer op vertrouwen, output moeten gaan plaatsvinden, passend bij een manier van werken bij de voorgestane organisatiecultuur. Het vraagt ook om een andere verhouding tussen medewerker en leidinggevende. Het vraagt van de medewerkers een hogere mate van zelfstandigheid en autonomie, binnen de kaders van een duidelijke opdracht. Autonomie is ook iets dat over het algemeen hoog wordt gewaardeerd in onderzoeken naar werknemerstevredenheid en past bij het thema vitaliteit.

Het begint bij vertrouwen geven, helpen waar dat nodig is en een groter saamhorigheidsgevoel te ontwikkelen. In een organisatie waar saamhorigheid heerst kan ook autonomie in vertrouwen zich verder ontwikkelen. Juist binnen de keuzes die nu worden gemaakt voor hybride werken zal daar meer de nadruk op dienen te liggen omdat fysieke nabijheid dus niet meer vanzelfsprekend is.

De OR adviseert bovenstaande expliciet in de aansturing door directie en management te borgen middels een (ook daar) passend introductie- en begeleidingsplan.

Behoeftes medewerkers en organisatie

Uit de OR enquête uit november 2020 blijkt dat onze medewerkers, bij een vorm van hybride werken, behoefte hebben aan:

- plaats voor sociaal contact, samenwerking en samenkomst
- goede ICT/mobile devices / arboproof werkplekken
- fysieke beweging/mentale fitheid (vitaliteit)
- een onkostenvergoeding voor de extra kosten thuis.

Plaats voor sociaal contact, samenwerking en samenkomst

Hieraan kan invulling worden gegeven door binnen de nieuwe huisvesting voldoende plekken voor samenwerking en contact te realiseren. De OR ziet de verdere uitwerking hiervan in de inrichtingsplannen graag tegemoet.

Verder dient bij de verdere invulling van hybride werken plaats ingeruimd te worden zodat het ook mogelijk wordt gemaakt voor medewerkers om samen te komen, contact te hebben en te kunnen samenwerken.

ICT

In ICT en devices wordt al geïnvesteerd. De OR roept op in de gehele organisatie consequent te communiceren over de faciliteiten en mogelijkheden, deze uit te voeren en hiervoor budget ter beschikking te stellen. Nog steeds krijgt de OR signalen van medewerkers die worden gevraagd eigen devices te gebruiken. Dit is niet alleen ongewenst vanuit de medewerker maar ook vanuit dataveiligheid en privacy.

Vitaliteit

Ten aanzien van vitaliteit zien we dat werknemers aangeven minder te bewegen (bijvoorbeeld minder met fiets naar het werk, minder rondje wandelen in de pauze, minder noodzaak te bewegen in huis i.r.t. kantoorwerk etc.).

Ook zien we invloed op het mentale welbevinden met name door minder sociale contacten.

Momenteel wordt aan een vitaliteitsbeleid gewerkt. De OR adviseert, vanwege de weinige ervaringscijfers, de mate van vitaliteit van de medewerkers te monitoren en waar nodig bij te sturen.

Adviezen zijn: maak sporten mogelijk onder werktijd, bevorder nog meer het gebruik van fietsen en lopen. Zorg dat er voldoende ontmoetingsplekken zijn in de nieuwe huisvesting.

Onkostenvergoeding thuis werken

Het thuis werken brengt voor medewerkers extra kosten met zich mee zoals kosten voor ruimte, verwarming, elektriciteitsverbruik, water en meubilair. Al ruim anderhalf jaar werken medewerkers thuis. En al die tijd zijn de kosten voor rekening van de medewerker gekomen, terwijl aan werkgeverszijde, mede door het sluiten van gebouwen kosten op huisvesting, water, elektriciteit enz. zijn bespaard.

De OR dringt aan op snelle besluitvorming over een vergoeding.

Conclusie

De OR neemt de uitgangspunten en aannames van het huisvestingsconcept als uitgangspunt gezien de politieke keuze.

De OR heeft nog steeds de voorkeur voor een unilocatie. Als voor de optie met locatie Hanenhof en Stadhuis Geleen wordt gekozen dient dit inclusief de geschrapte 1500 m² te zijn.

Een spoedige start van het begeleidingsprogramma voor medewerkers én management is noodzakelijk evenals een besluit over een regeling hybride werken. De OR vraagt dit mee te nemen in het onderhavig besluit. Hybride werken is namelijk onlosmakelijk verbonden aan de nieuwe huisvesting. In zo'n regeling wordt een aantal aandachtspunten uitgewerkt. Het begeleidingsprogramma is van belang omdat nu ook al hybride wordt gewerkt.

De OR verwacht een adviesverzoek over de indeling van de teams in de beschikbare locaties.

Advies

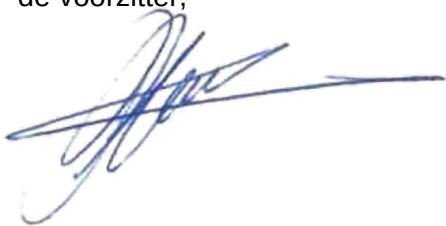
Gelet op het voorgaande komt de OR tot het volgende advies:

- Realiseer bij de keuze voor de Hanenhof en Stadhuis Geleen ook de 1500 m².
- Maak het commitment van bestuur, directie en management voor de keuze voor het nieuwe huisvestingsconcept expliciet en communiceer dit;
- Start op korte termijn met het begeleidingsprogramma en communiceer dit goed met de medewerkers. Neem in dit programma ook directie en management mee.
- Borg een andere manier van aansturing door directie en management middels een voor deze groep passend introductie- en begeleidingsplan.
- Neem een besluit over een regeling hybride werken in combinatie met een vergoeding voor thuiswerken;
- Breng de OR tijdig in positie bij de inrichting van en de indeling van de teams in de beschikbare locaties;
- Monitor de mate van vitaliteit onder de medewerkers.

De OR ziet uw reactie en het definitieve besluit graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

namens de Ondernemingsraad,
de voorzitter,



P.P.F. Ploum