

Betreft:

Beantwoording vragen Burgerbelangen Kerkrade omtrent vitale ambtenaren in een vitale werkomgeving:

Datum: 27 januari 2025

- **Vraag 1:** Er wordt gesproken van groot onderhoud personenlift. Wat wordt hiermee bedoeld? Zijn er verzekeringstechnische eisen of opmerkingen gemaakt bij jaarlijks onderhoud aan de personenlift?

Antwoord: De lift dateert uit 1997 en is daarmee ongeveer 28 jaar oud. De technische levensduur van een lift wordt doorgaans geschat op 20 jaar, terwijl de theoretische levensduur afhankelijk is van de beschikbaarheid van onderhoudsonderdelen. Vooralsnog hebben we geen meldingen ontvangen dat onderdelen niet meer leverbaar zijn. Gezien de verouderde staat van de lift neemt echter het risico op storingen toe. Een defect aan de lift zal de werkzaamheden in het Raadhuis aanzienlijk belemmeren, met name voor de Bodes. Daarnaast levert dit extra uitdagingen op voor mindervaliden. Om de bedrijfszekerheid te waarborgen, is een grote revisie van de liftinstallatie noodzakelijk gezien de ouderdom van de lift.

Vraag 2: Zijn er mogelijke gevolgen van uitstel voor de toekomstige kosten (bijvoorbeeld meer slijtage of hogere reparatiekosten) ? Wat zijn de financiële gevolgen van temporiseren of uitstel door inflatie, escalatie, extra onvoorziene noodreparaties of onderhoudskosten, hebt u hier rekening mee kunnen houden?

Antwoord: Gezien de ouderdom van de lift zijn de onderhoudskosten momenteel al aanzienlijk hoger, mede doordat onderdelen vaker vervangen moeten worden. Het is op dit moment niet duidelijk of bepaalde componenten nog leverbaar zijn. Tot nu toe heeft zich echter nog geen situatie voorgedaan waarin dit een probleem was, waardoor er nog geen noodzaak is geweest om alternatieve (en mogelijk duurdere) oplossingen te bedenken.

- **Vraag:** T.a.v. het stadskantoor wordt een toename van hybride werken aangehaald. Welke gevolgen heeft uitstel naar 2027 t.a.v. hybride werken. Zijn er ook mogelijkheden t.a.v. tussenoplossingen overwogen?

Antwoord: Met een toename in hybride werken wordt hier het volgende bedoeld: De afgelopen jaren is de ambtelijke organisatie substantieel gegroeid. Een deel van deze groei is opgevangen doordat medewerkers meer zijn gaan thuiswerken. De oorspronkelijke flexibiliteit van de werkomgeving was uitgelegd op 75%. Dit houdt in dat op iedere 100 ambtenaren er 75 werkplekken beschikbaar zijn. De toename op hybride werken (meer thuiswerken) in relatie tot de groei van de ambtenaren populatie heeft ervoor gezorgd dat dit bezettingspercentage nu op 55% ligt. Of te wel op iedere 100 medewerkers zijn nu in het stadskantoor nog maar 55 werkplekken beschikbaar. De gevolgen van het uitstellen van de herinrichtingswerkzaamheden voor de medewerkers zijn zowel fysiek als mentaal merkbaar.

Fysieke gevolgen:

Medewerkers blijven last houden van bewegings-, akoestische- en visuele onrust in de werkomgeving. Daarnaast zijn de faciliteiten niet volledig aangepast aan moderne samenwerkingsmethoden. Dit kan op de lange termijn leiden tot ontevredenheid onder medewerkers.

Mentale gevolgen:

Door de voortdurende onrust kunnen medewerkers gevoeliger worden voor prikkels, wat invloed kan hebben op de samenwerking en de collegiale verhoudingen.

In het antwoord op de volgende vraag beschrijven we hoe we met kleine maatregelen een deel van deze oorzaken kunnen wegnemen.

- **Vraag:** Naast de fysieke, mentale en sociale aspecten van vitaliteit is een gezonde en comfortabele werkplek essentieel, ook om talent aan te trekken en te behouden. Kunnen tijdelijke maatregelen deze uitdagingen verzachten tot 2027?

Antwoord: Voor het overbruggen van de tijdelijke situatie tot 2027 kan bijvoorbeeld gedacht worden aan:

1. Er loopt op dit moment een vitaliteit programma waaraan de medewerkers van de gemeente kunnen deelnemen. Hiermee wordt gewerkt aan het mentale aspect van thuiswerken versus op kantoor werken.
2. We betrekken de medewerkers nauw bij het temporisatieproces en zijn met elkaar in dialoog om te bezien welke tijdelijke oplossingen mogelijk zijn.
3. Verder valt er nog te denken aan maatregelen die we binnen de huidige werkomgeving voor de tijdelijke situatie kunnen toevoegen of veranderen:
 - Reschuffelen van de bestaande werkplekken,
 - Verplaatsen van overlegfuncties zodat er minder bewegingsonrust aanwezig is
 - Opruimacties, als bijvoorbeeld het weghalen van onrustige elementen als te veel aan kasten, lockers, postvakken etc.
 - Toevoegen akoestische absorptie
 - Toevoegen visuele rust met belevingsbeelden

Sommige maatregelen brengen kosten met zich mee. Deze zullen steeds worden afgewogen tegen de achtergrond dat het een tijdelijke situatie betreft. Aangezien uw vraag zich specifiek richt op het aantrekken en behouden van talent zou in de kantoorruimten ook nog gedacht kunnen worden aan:

- Het creëren van een co-working sfeer met statafels, banken en fauteuils
- De muren in te zetten als canvas (schoolbord of whiteboardverf)
- Zelfgemaakte prints of kunstwerken aan de muren
- Room dividers

- **Vraag:** Hoe kunnen wij toereikende huisvesting borgen t.a.v. het aantal medewerkers? Komen er dan mogelijk extra huurkosten voor tijdelijke externe locaties?

Antwoord: Op dit moment bevindt de bezettingsgraad van de werkomgeving (55%) zich binnen de landelijke parameters. Deze parameters bewegen zich tussen een bezettingsgraad van 45% tot 55%. Hiermee is er nog wat “lucht”. Hiernaast zijn er landelijk goede ervaringen met werkplek reserveringsystemen die de bezetting op kantoor op een goede manier kan reguleren. Deze systemen kunnen nog ingezet worden.

We zien hiernaast een landelijke trend waarbij het kantoor meer gezien wordt als plek van ontmoeting in plaats van een plek om administratief werk te doen. Een van de speerpunten zou kunnen zijn de wijze van ontmoeting binnen de huidige omgevingen beter te faciliteren.

- **Vraag:** Kunnen er Arbo gerelateerde problemen optreden t.a.v. huidige inventaris (Stadskantoor) en werkruimtes (Raadhuis) bij uitstel of temporiseren?

Antwoord: Een van de belangrijkste Arbo technische aspecten is het werkklimaat. Met de verduurzamingsoperatie die in het stadskantoor wordt uitgevoerd heeft dit aspect de volle aandacht.

Inventaris en Arbo-technische aandachtspunten

Een belangrijk Arbo-technisch onderdeel betreft de verouderde inventaris. Hoewel een deel van de inventaris zeven jaar geleden is vervangen, vertoont het overige deel inmiddels duidelijke slijtage. Dit is zichtbaar in slijtageplekken op werkbladen en verbleekte stoffen op stoelen. Hoewel deze onderdelen verouderd zijn, zijn ze met extra onderhoud nog bruikbaar. In 2017 zijn binnen het stadskantoor al 109 bureaustoelen vervangen.

De bureaus dateren gedeeltelijk uit het jaar 2000 en zijn daarmee bijna 25 jaar oud. Een deel van deze bureaus is in recente jaren vervangen door zit-sta werkplekken die voldoen aan de NPR 1813-norm. Door het temporisatiebeleid zal de vervanging van het resterende deel worden vertraagd. De vaste bureaus voldoen qua maatvoering en instelbaarheid aan de huidige Arbo-wetgeving. Echter, om deze bureaus als flexibele werkplekken in te zetten, zijn aanpassingen nodig in de verstelmogelijkheden. Binnen het temporisatiebeleid kan dit gedeeltelijk worden uitgesteld.

Een mogelijke oplossing voor de inzetbaarheid van deze bureaus is om ze te koppelen tot projecttafels. Op deze manier zijn ze geschikt voor kortdurend, flexibel gebruik. Wel vraagt dit om extra onderhoud.

Samenvatting werkplekken

Een groot deel van de werkplekken in het Stadskantoor voldoet momenteel aan de NEN- en Arbonormen

Door Corona zijn er veel thuiswerkplekken gerealiseerd. Deze voldoen allemaal aan de huidige eisen. Ook hiermee is het hybride werken de komende jaren goed verankerd.

De aanwezige archiefkasten zijn verouderd en zouden vervangen moeten worden. Echter door de huidige digitalisering is het overgrote deel hiervan niet meer noodzakelijk en zouden op basis van een goede opruimactie opgeschoond kunnen worden. Een deel zal vanuit de privacy wetgeving (AVG) altijd noodzakelijk blijven en zal hiermee op termijn vervangen moeten worden.

De werkplekken in het Raadhuis zijn in de laatste 3 jaar vervangen en voldoen 100% aan de huidige wetgeving.

Tot slot.

Er is altijd ruimte voor bijzondere gevallen op basis van ARBO gerelateerde klachten. Deze groep verdient binnen de wetgeving altijd aandacht en zal ook in geval van temporisatie haar aandacht blijven behouden. Indien noodzakelijk zullen we hiervoor altijd mogelijkheden als werkgever blijven bieden.