Gemeente
Westerkwartier

Aan de WOR-bestuurder gemeente Westerkwartier
t.a.v. Ruud Kleijnen
Tolberterstraat 66
9351 BJ Leek

Leek, 31 januari 2024
Kenmerk: DM/OR240131
Onderwerp: Advies Werk- en Ontmoetingsconcept

Bijlage(n):
- doc vraag en antwoord

Geachte heer Kleijnen,

Deze brief bevat de reactie van de ondernemingsraad (OR) naar aanleiding van het werk- en ontmoetingsconcept welke ter advisering is voorgelegd.

Op grond van artikel 25 lid 1 sub f van de WOR is deze adviesaanvraag aan de OR voorgelegd.

Aanleiding
Na de herindeling heeft de gemeente Westerkwartier de ambitie om de gemeentelijke organisatie bij elkaar te huisvesten in één locatie, uitgezonderd de buitendienst en Novatec. Voor Novatec en het team buitendienst is gekozen voor gezamenlijke nieuwbouw op het bedrijventerrein Leeksterveld te Leek.
In de centrale huisvesting voor de gemeentelijke organisatie gaan we naar een nieuwe manier van werken: activiteit gericht werken binnen een hybride werkomgeving.
De gemeente Westerkwartier wil een aantrekkelijke werkgever zijn waar medewerkers een fijne en gezonde werkplek hebben. Het werk- en ontmoetingsconcept wat voorligt is afgestemd op een hybride manier van werken.
Dit werk- en ontmoetingsconcept is ook van toepassing op de huisvesting van Novatec en het team buitendienst

Adviesaanvraag
Het werk- en ontmoetingsconcept beschrijft de basis en een aantal belangrijke uitgangspunten voor activiteit gericht werken binnen een hybride werkomgeving. Hierbij zijn de organisatorische randvoorwaarden meegenomen.
Het werken in één werkomgeving heeft een indeling nodig die aansluit bij de manier waarop de organisatie is ingericht en waarop we ons werk willen doen. Dat is het doel van dit werk- en ontmoetingsconcept. Daarnaast willen we een creatieve en moderne werkomgeving creëren die bijdraagt aan goed werkgeverschap, waarbij ook aandacht is voor ontmoeting met inwoners en samenwerkingspartners.

Het concept gaat in op werken, ontmoeten en vergaderen. Aan de hand van de pijlers – bricks, - bytes, - behavior, - balance, - hospitality en - communication is een ruimtelijk- en functioneel programma van eisen uitgewerkt.
Onderwerpen als flexfactor, werkplektypen, vlekkenplan, het inrichten van een teamvlek, persoonlijk- en team gebonden opbergruimte zijn beschreven in het werk- en ontmoetingsconcept.

Verschillende onderdelen in het concept vragen om een nadere uitwerking. Indien deze nadere uitwerking vraagt om advies- of instemming van de OR dan zal dit separaat bij de OR worden aangeleverd.

Betrokkenheid medewerkers
Bij de vormgeving van het werk- en ontmoetingsconcept zijn reacties vanuit het DTO en interviews met teamleiders meegenomen.
De werkgroep DWDD, bestaande uit 5.1.2e , 5.1.2e , 5.1.2e , 5.1.2e 5.1.2e , 5.1.2e 5.1.2e , 5.1.2e , 5.1.2e en 5.1.2e 5.1.2e is samen met twee extern adviseurs van HEYDAY FM betrokken geweest bij de totstandkoming van het werk- en ontmoetingsconcept

Overleg
Vanuit de OR is een werkgroep huisvesting gevormd, bestaande uit vier OR leden. Deze werkgroep houdt zich bezig met de voorbereiding van huisvestingsvraagstukken/ adviesaanvragen.
De OR-werkgroep huisvesting heeft in de periode maart 2023 t/m december 2023 regelmatig met de programmaleider huisvesting gesproken over het werk- en ontmoetingsconcept.
(6 maart 2023, 4 mei 2023, 3 juli 2023, 4 september 2023, 9 oktober 2023, 16 november 2023 en 11 december 2023)
De OR-werkgroep huisvesting heeft het werk- en ontmoetingsconcept op 1 november 2023 ter advisering ontvangen.

Overwegingen
Om een weloverwogen advies te kunnen geven heeft de OR meerdere vragen ten aanzien van het werk- en ontmoetingsconcept voorgelegd. De vragen en antwoorden zijn als bijlage bij dit advies van de OR toegevoegd. (zie document vraag en antwoord)
De OR-werkgroep huisvesting heeft de gemeentehuizen van de gemeenten Midden-Groningen, Assen, Emmen en de Fryske Marren bezocht om hun huisvesting (gebaseerd op vergelijkbare werk- en ontmoeting concepten) te bekijken en hun ervaringen te horen.
De OR vindt het belangrijk dat medewerkers kunnen werken op een prettige en Arbo technisch verantwoorde werkplek en collega's kunnen ontmoeten op kantoor. Op kantoor moet voldoende ruimte zijn voor medewerkers om geconcentreerd te kunnen werken.

Uit de bezoeken en ervaringen van andere gemeenten is duidelijk geworden dat medewerkers (weer) meer naar kantoor komen. De OR heeft dit zelf ook opgemerkt.
De ervaringen van de bezochte gemeenten hebben een aantal aandachtspunten naar voren gebracht waar de gemeente Westerkwartier zijn voordeel mee kan doen:

-Zo worden er onder andere problemen ondervonden ten aanzien van de akoestiek en de mogelijkheid om geconcentreerd te werken op kantoor. Het lukt niet iedereen om zich te concentreren in een ruimte waar ook veel andere collega's werken. Medewerkers lossen dit soms op door een koptelefoon op te zetten of thuis te gaan werken. Niet iedereen heeft thuis de mogelijkheden om geconcentreerd te werken. Voor hen is het belangrijk dat er voldoende mogelijkheden zijn om te werken op kantoor.

- Het bezoek aan andere gemeenten heeft duidelijk gemaakt dat het niet verstandig is een krappe flexfactor te hanteren. Wanneer we vroegen naar de flexfactor bij de door ons bezochte gemeenten kwam naar voren dat de flexfactor die in het voorliggende werk- en ontmoetingsconcept wordt voorgesteld lager is dan waar de bezochte gemeenten mee werken. Zij ervaren hun flexfactor al krap. Daarnaast wordt de flexfactor bij deze gemeenten alleen toegepast op de reguliere werkplekken (bureaus) en worden alle andere werkplekken (overlegplekken, belplekken, etc) als extra gezien.
Bovendien heeft de OR opgemerkt dat de bezettingsgraadmetingen (in 2023) zijn gehouden in een situatie waarbij de gemeente Westerkwartier gebruik maakt van meerdere locaties. Medewerkers zijn dan sneller geneigd om online met elkaar te overleggen in plaats van fysiek bij elkaar te komen. Als de medewerkers te zijner tijd in één gebouw zitten en er geen afstand en dus geen reistijd tussen gebouwen (bijv. tussen Leek-Zuidhorn) is, zullen zij eerder fysiek met elkaar afspreken.
De OR vindt het belangrijk dat medewerkers elkaar geregeld fysiek ontmoeten. Dat is goed voor het werk en het sociaal contact. Als men op kantoor is, zal men ook op kantoor willen blijven werken. Daar moet dan wel voldoende ruimte voor zijn.

-Verder is uit de bezoeken gebleken dat er achteraf inzichten en problemen ontstonden rond privacy. Bepaalde teams bleken omwille van privacy beter een gescheiden vlek te kunnen hebben. Ook bleek er niet geflext te kunnen worden uit andere vlekken. Voorbeelden zijn; P&O, Handhaving, Jeugd, WMO, OGGZ, Werk en Inkomen, OOV.

-Een ander punt betreft de inrichting van concentratiewerkplekken, belplekken en plekken om een Teamsoverleg te hebben. De belplekken worden in de praktijk niet vaak gebruikt omdat men er moeilijk of niet zijn/haar laptop kwijt kan. Bovendien zijn deze plekken niet comfortabel. Concentratieplekken en plekken om een Teamsoverleg te houden zijn plekken waar men kan zitten en waar een docking station aanwezig is. Deze concentratieplekken blijken in de praktijk niet voldoende geluidsproof en/of zijn niet voorzien van een verstelbaar bureau. Deze concentratieplekken bij de bezochte gemeenten zijn wel altijd extra plekken boven op de flexfactor omdat ze niet zijn bedoeld als werkplekken om langdurig te zitten.

-De werkplekken in de open kantoorruimtes zijn vaak geclusterd in 4 plekken, soms 2, soms 6. Waarbij 6 als behoorlijk groot en druk ervaren wordt en eerder uitzondering is dan regel.

-Bij vergaderruimtes bedoeld om met externen te vergaderen zijn we tegengekomen dat ze verkeerd gesitueerd bleken; bijvoorbeeld op een verdieping of te ver van de in- en uitgang. Met dure verbouwplannen tot gevolg. Ook bleken niet overal voldoende vergaderruimtes te zijn waardoor ondanks het reserveringssysteem er krapte werd ervaren.

-Regels zoals het niet eten op de werkplek blijken in de praktijk niet hanteerbaar. De vraag is dan hoe zinvol een dergelijke regel is.

- De ervaring met het gebruik van lockers is wisselend. Bij sommige gemeenten werd er weinig gebruik van gemaakt, bij andere zijn ze wel allemaal bezet. In de meeste gevallen zijn de lockers toegewezen aan personen en zijn ze 24/7 te gebruiken. De lockers worden niet alleen gebruikt om persoonlijke dingen in neer te leggen, maar ook om documenten die privacygevoelig zijn in op te bergen.

-Als positief werden ervaren; de pantry's en koffietafels binnen de teamvlekken; de roomdisplays bij de vergaderruimtes; licht, ruimte en zicht naar buiten.

Afspraken/ toezeggingen
De volgende afspraken zijn gemaakt/ toezeggingen zijn gedaan:

1. Verschillende onderdelen in het concept vragen om een nadere uitwerking (plan van aanpak, clear desk policy). Indien deze nadere uitwerking vraagt om advies- of instemming van de OR dan zal dit separaat bij de OR worden aangeleverd.
2. Er bestaan (ICT-)systemen die het mogelijk maken om een werkplek te reserveren. Hierdoor kan een medewerker op afstand een bepaalde werkplek uitkiezen waar hij/zij die dag of dat tijdstip wil werken. Tijdens de totstandkoming van het werk- en ontmoetingsconcept was er nog te weinig zicht op de mogelijkheden en de behoefte vanuit de organisatie. Nader onderzoek is vereist. Dit wordt in 2024 uitgevoerd. Na het onderzoek wordt de keuze gemaakt of een dergelijk ICT-systeem in gebruik wordt genomen. De OR wil geïnformeerd worden over de uitkomsten van dit onderzoek. *(zie document vraag en antwoord)*
3. De OR heeft gevraagd om een overzicht met de flexfactor per team. Dit overzicht is onderdeel van het vervolgtraject. *(zie document vraag en antwoord)*
4. Voor de inrichting van teamvlekken wordt er met alle teams gesproken over behoefte. Hier wordt een plan van aanpak voor opgesteld, waarin het meenemen en betrekken van medewerkers een belangrijk onderdeel is. *(zie document vraag en antwoord)*
5. Het werk- en ontmoetingsconcept is onderdeel van het Programma van Eisen. De nadere technische specificaties worden nog opgesteld en ter advisering aan de OR voorgelegd. *(zie document vraag en antwoord)*

Advies
Flexfactor

a. De OR adviseert om tenminste de flexfactor van 0,5 op het aantal medewerkers, zoals genoemd in het werk- en ontmoetingsconcept uit februari 2022, aan te houden. Op deze flexfactor is ook de aanbesteding van het kantoormeubilair gebaseerd, waarbij is uitgegaan van 300 arbotechnische bureaus en bureaustoelen. *(zie ook investeringsplan vervanging meubilair en advies OR, d.d. 06-07-2022)*
Binnen deze flexfactor dienen de bureaus arbotechnisch verantwoord ingericht te worden. De overige werkplekken zoals aanlandplekken, concentratieplekken, overlegplekken vallen buiten deze flexfactor. De aanlandplekken, concentratieplekken en overlegplekken komen dus boven op de flexfactor van 0,5 van het aantal medewerkers.

b. De OR adviseert rekening te houden met de flexibele schil en een mogelijk toekomstige groei van het personeelsbestand.

c. Om de piekbelasting te verminderen worden teams aangemoedigd om binnen en tussen teams afspraken te maken wanneer men naar kantoor kan komen. Ervaringen bij andere gemeenten laten zien dat dit niet werkt omdat dit conflicteert met de privé situatie van medewerkers (vaste dagen voor mantelzorg, kinderopvang, activiteiten). Om een goede werk-privé balans te houden adviseert de OR om voldoende werkplekken te bieden.

Werkplekken

d. De OR adviseert te zorgen voor voldoende concentratieplekken die Arbo technisch verantwoord ingericht zijn. Deze concentratieplekken moeten geschikt zijn voor bellen, het houden van een Teamsoverleg en geconcentreerd werken. De concentratieplek moet geluidsdicht zijn en goed geventileerd.

e. De OR adviseert bij iedere teamvlek concentratieplekken te situeren.

f. De wijze waarop de werkplekken gebruikt worden vraagt iets van het gedrag van medewerkers. De OR adviseert om, voordat gewerkt gaat worden volgens het werkconcept, teams te helpen hoe om te gaan met het gebruik van werkplekken.

g. De OR adviseert om in verband met privacygevoelige informatie per team te inventariseren of het wenselijk en of vanuit de privacywetgeving noodzakelijk is dat zij een aparte (afsluitbare) ruimte tot hun beschikking hebben. (bijvoorbeeld door middel van glazen wanden). Denk hierbij bijvoorbeeld aan de teams die veel werken met privacygevoelige informatie zoals Mens en Gezin (Jeugd, WMO, OGGZ, Werk en Inkomen) Personeelszaken, Handhaving, OOV.

h. De OR adviseert om de teams zelf hun werkplekmix te laten bepalen en dit niet helemaal op te hangen aan de door de werkgroep DWDD met Heyday gemaakte indeling in persona's (daar waren de teams niet bij betrokken).

i. De OR adviseert om de teams te vragen naar hun behoefte m.b.t. opbergruimte. Lever, waar nodig, maatwerk bij specifieke opbergvragen (bijvoorbeeld monsterstenen bij vergunningverlening). Houd ook rekening met een ruimte voor het stallen van aangepaste bureaustoelen.

j. De OR adviseert af te zien van de clustering van acht werkplekken, maar een maximum van zes werkplekken te clusteren. Kleinere clusters van vier of twee heeft de voorkeur.

Overlegruimtes

k. De OR adviseert alle vergader- en overlegruimtes uit te rusten met hybride vergadermogelijkheden.

l. De OR adviseert een roomdisplay te gebruiken voor de vergader- en overlegruimtes.

Akoestiek

m. De OR adviseert om ***niet*** te bezuinigen op de akoestiek.

n. De OR adviseert een combinatie van verschillende werkplekken en clusters te creëren en verschillende akoestische maatregelen toe te passen.

o. De OR adviseert om de teams zelf invloed te laten hebben op de vormgeving van de teamvlek m.b.t. afscherming, akoestische maatregelen, planten, hoogtes e.d.

p. De OR adviseert om het ophangen van grote tekeningen te faciliteren, om te voorkomen dat deze worden opgehangen waar dat niet wenselijk is.

Faciliteiten

q. De OR adviseert om de centrale bedrijfskantine een breed en gezond aanbod te laten bieden.

r. De OR adviseert om naast de centrale bedrijfskantine ook verschillende koffietafels/huiskamers en pantry's in te richten nabij de teamvlekken.

s. De OR adviseert om te voorzien in voldoende parkeermogelijkheden voor auto's en fietsen, inclusief laadfaciliteiten.

t. De OR adviseert om ruimtes waar inwoners en externen ook gebruik van maken (waaronder de raadszaal, vergaderruimtes, centrale bedrijfskantine) op de begane grond te situeren. Dan hoeven inwoners en externen niet het hele gebouw door. Dit is klantvriendelijk en daarnaast veiliger. Houdt hierbij rekening met de toegankelijkheid.

Lockers

u. De OR adviseert om minimaal evenveel lockers als bureaus te plaatsen.

v. De OR adviseert om de medewerkers in de gelegenheid te stellen deze lockers 24/7 te kunnen gebruiken (denk aan een laptop, aangepast toetsenbord/ aangepaste muis, persoonlijke verzorgingsartikelen die in de locker bewaard kan worden).

w. De OR adviseert om de lockers nabij verschillende teamvlekken, dus verspreid over het gebouw, te plaatsen. Ditzelfde geldt ook voor garderobes.

Reizen

x. Het principe van het werk- en ontmoetingsconcept gaat uit van 'ontmoeten' op kantoor. Er is op piekmomenten niet voor iedereen een bureau. In de praktijk kan dit betekenen dat medewerkers voor één overleg naar kantoor reizen en de rest van de dag thuis (moeten) werken. De medewerkers maken dan kosten voor thuiswerken en reizen. De OR adviseert oog te hebben voor het vergoeden van mogelijke extra reisbewegingen en kosten.

De OR blijft graag betrokken bij het proces en ziet een schriftelijke reactie op de gegeven adviezen graag tegemoet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e

Voorzitter ondernemingsraad gemeente Westerkwartier

Legenda toegepaste uitzonderingsgrondslagen

In dit document zijn gegevens geanonimiseerd op grond van:

Wet	Artikel	Omschrijving	Pagina's
Wet open overheid	Art. 5.1 lid 2 sub e	De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	2, 6