



Gemeente
Diemen

Huisvestingsvisie



Inhoud

	Inhoud	2
1	Inleiding	3
	1.1 Aanleiding	3
	1.2 Aanpak	3
	1.3 Doel	4
	1.4 Kaders	4
2	Diemen '22	6
	2.1 Visie: Het beste voor Diemen. Op onze eigen manier.	6
	2.2 Kernwaarden: Dit is onze eigen manier.	6
	2.3 Werkwijze	7
	2.4 Organisatiestructuur	7
3	Formatie	8
	3.1 Huidige formatie	8
	3.2 Verwachte groei	8
	3.3 Duo+	8
4	Het gemeentehuis	9
5	Visie op huisvesting	11
	5.1 Modern, inspirerend, groen en "Diemens"	11
	5.2 Duurzaamheid	11
	5.3 Inclusiviteit	12
	5.4 Veiligheid	12
6	Visie op samenwerken	13
	6.1 Activiteit Gerelateerd Werken: verschillende type werkplekken	13
	6.2 Hybride werken: werken op kantoor en op afstand	13
	6.3 Ontmoeten en samenwerken: fysiek en digitaal	14
	6.4 Kantine: multifunctionele ontmoetingsplek	14
	6.5 Zonering: van reuring naar rust	14
	6.6 Vlekkenplan: Diemen '22 en vindbaarheid	15
	6.7 ICT-faciliteiten: samenwerken op afstand	15
	6.8 Opbergruimte: digitale archivering	15
	6.9 Wensen	16
7	Gedragsafspraken	17

1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn de aanleiding, de aanpak, het doel en de kaders van het huisvestingstraject voor de gemeente Diemen beschreven.

1.1 Aanleiding

De gemeente Diemen is in ontwikkeling. Er wordt verwacht dat het inwonersaantal de komende jaren stijgt van 31.000 naar 37.000, waardoor de organisatie een groei in de formatie wordt verwacht en reeds de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden. Daarnaast is Duo+ sinds 2016 in het gemeentehuis van Diemen gehuisvest. Er is door de gemeentelijke organisatie een organisatievisie Diemen '22 opgesteld. Deze organisatieontwikkelingen en de ontwikkelingen op het gebied van werken op afstand als gevolg van de coronapandemie zijn van invloed op de huisvestingsbehoefte van de medewerkers van de gemeente Diemen. Het afgelopen jaar is het effect van deze ontwikkelingen op de huisvestingsbehoefte van de ambtenaren en de medewerkers van Duo+ inzichtelijk gemaakt.

De huidige huisvesting en inrichting zijn verouderd en sluiten daarom niet meer aan bij de behoeften van de nieuwe organisatie. Hierdoor is de wens ontstaan om een nieuw huisvestingsconcept te ontwikkelen. In 2020 zijn op basis van gesprekken met de organisatie en een ruimte inventarisatie voor het gemeentehuis en de werf een drietal huisvestingsscenario's ontwikkeld aan de hand van functionele indelingsplattegronden. Tevens is een aanzet gedaan voor de kaders voor de nieuwe kantoorhuisvesting (zie hoofdstuk 2). Het gaat in deze visie om de huisvesting van de ambtelijke organisatie, het college, griffie en raadsfracties exclusief de raadzaal. De Centrale hal op de begane grond, Burgerzaken/KCC en de raadzaal zijn reeds in 2018 verbouwd om o.a. de dienstverlening te verbeteren. Deze ruimten zijn geen onderdeel van deze huisvestingsvisie. Voor de centrale hal zijn wel aanvullende wensen geuit die in het kader van het verbeteren van de dienstverlening en veiligheid aandacht vragen. Met de voorgestelde aanpassingen is gewacht om deze parallel te laten lopen aan het opstellen van de huisvestingsvisie waardoor de er geen onnodige investeringen worden gedaan.

Om draagvlak te creëren voor het nieuwe huisvestingsconcept, is het zaak dat de reeds opgehaalde informatie wordt herijkt in samenwerking met de verschillende gebruikers van de gemeente Diemen door deze, binnen de reeds gestelde kaders, te toetsen met de wensen en behoeften uit de organisatie.

1.2 Aanpak

Om te komen tot een breed gedragen huisvestingsconcept, is samen met de ambtenaren van de gemeente Diemen en gebruikers vanuit Duo+, de huisvestingsvisie vormgegeven. Hiertoe zijn verschillende gebruikerssessies georganiseerd met vertegenwoordigers uit ieder team. Er was het afgelopen jaar al veel informatie opgehaald. Tijdens de sessies is getoetst of deze informatie nog actueel en volledig is. Hierbij was het van belang dat deelnemers aan de gebruikerssessies de achterban consulteerden om tot een breed gedragen visie te komen.

De eerste ronde gebruikerssessies heeft plaatsgevonden op 28 en 29 juli. Deze ronde stond in het teken van het in kaart brengen van de wensen en eisen van de gebruikers en deze te toetsen met de al opgehaalde informatie. Alle eisen en wensen zijn op de weegschaal gelegd en daar is de balans uit opgemaakt. Op basis hiervan is dit concept huisvestingsvisiedocument geformuleerd.

Tijdens de tweede ronde gebruikerssessies, die plaatsvond op 6 en 7 september, zijn de verwerkte resultaten getoetst vanuit de eerste ronde en in dit concept huisvestingsvisiedocument verwerkt met de wensen en behoeften vanuit de organisatie. (binnen de reeds gestelde kaders).

Dit huisvestingsvisiedocument vormt de basis voor het uitgangspuntendocument en het huisvestingsconcept.

1.3 Doel

Het doel van dit traject is een door de gebruikers gedragen en toekomstbestendig huisvestingsconcept binnen de door de organisatie gestelde kaders en randvoorwaarden. Een huisvestingsconcept dat integrale samenwerking faciliteert, aanzet tot topprestaties, toekomstbestendig is, waar men met plezier en prettig kan werken, en dat voldoet aan de eisen vanuit de organisatie. Het huisvestingsconcept is de basis voor de realisatie van de nieuwe werkomgeving van de gemeente Diemen.

Type werkplekken

Als aanvulling op de kaders wordt onderstaand toelichting gegeven op de type werkplekken die de Arbowetgeving definieert:

Arbowerkplek: Een werkplek waar je langer dan twee uur achter elkaar aan mag werken. Voor deze werkplekken gelden de comfort richtlijnen van de Arbowetgeving voor onder andere ergonomie, licht, klimaat en akoestiek. De werkplek moet zijn voorzien van een individueel, in hoogte verstelbaar bureaublad en een ergonomische bureaustoel en in een ruimte staan met daglichttoetreding.

Aanlandplek: Een werkplek waar je niet langer dan twee uur achter elkaar aan mag werken. Deze werkplekken hoeven daarom niet te voldoen aan de Arbonormen. Voorbeeld hiervan zijn treinzitjes, belcellen, plekken aan tafels in een restaurant/lunchruimte, plekken aan hoge tafels en andere niet individueel instelbare werkplekken. Ook overlegplekken kunnen gebruikt worden als aanlandplekken.

Overlegplek: Deze werkplek kenmerkt zich door een tafel met een vaste hoogte (niet individueel instelbaar) met één tafelblad waar twee of meer personen aan plaatsnemen om te overleggen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen overlegplekken in een vergaderruimte en overlegplekken in een overlegruimte.

1.4 Kaders

Bij de start van het huisvestingstraject zijn onderstaande kaders geformuleerd:

- + Werkomgeving laten aansluiten op de manier van werken die past bij de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze (Diemen '22).
- + Het gebouw zo inrichten dat het faciliterend is om samenwerken te stimuleren en met interdisciplinaire samenwerking teams te verbinden en zo het "wij gevoel" te optimaliseren.
- + Dit huisvestingstraject richt zich op het gemeentehuis aan de D.J. Den Hartoglaan 1 in Diemen. De gemeentewerf kan worden gebruikt als mogelijke uitvalbasis.
- + Als uitgangspunt maken we gebruik van de bestaande gebouwstructuur.
- + Duo+ is onderdeel van dit proces.
- + Directeuren en collegeleden behouden een eigen kamer.
- + De trouwzaal, raadzaal, centrale hal op de begane grond en Burgerzaken/KCC zijn geen onderdeel van deze huisvestingsvisie. Deze ruimten zijn in 2018 al gerenoveerd in het kader van dienstverlening en uitstraling.
- + Vergaderruimten zijn 's avonds en in het weekend beschikbaar voor raadsfracties.
- + Een ruimte voor postvakken voor raadsleden blijft beschikbaar.
- + In ieder geval wordt voor elke medewerker boven 0,5 fte een Arbowerkplek gerealiseerd.

- + Er worden geen werkplekken gemaakt voor stagiaires of tijdelijke krachten (zij maken gebruik van flexplekken/ ongebruikte plekken).
- + Er worden een aantal gedeelde kamers ingericht voor teamleiders om vertrouwelijke gesprekken te voeren.
- + Ruimte reserveringstools worden voor alle gesloten overlegruimten ontwikkeld.
- + Zo weinig mogelijk fysieke archivering en daardoor minder kasten toepassen in de nieuwe inrichting.
- + De nieuwe inrichting voldoet aan alle geldende wettelijke- en Arbo eisen.
- + De inrichting van de thuiswerkplek valt buiten de scope van dit project.
- + Duurzaamheid zoveel als mogelijk toe te passen op de inrichting en circulariteit stimuleren.
- + Uitgangspunt is dat medewerkers geregeld op het gemeentehuis aanwezig zijn. Dit om de sociale cohesie en de korte lijnen te bevorderen. De medewerkers kunnen ook hybride werken en de werkzaamheden uitvoeren op de plek die daarbij het beste past. Vanuit de basis is een medewerker minimaal 60% van zijn tijd op het gemeentehuis aanwezig en maximaal 40% thuis aan het werk. Dit is altijd in overleg met de teamleider en als het werk het toelaat.

2 Diemen '22

Een van de belangrijkste kaders en tevens aanleiding van het huisvestingstraject is Diemen '22. De nieuwe huisvesting moet ondersteunend zijn aan de manier van werken die past bij de nieuwe werkwijze en organisatiestructuur volgens Diemen '22.

2.1 Visie: Het beste voor Diemen. Op onze eigen manier.

We zijn een kleine gemeente, met de uitdagingen van een grote stad. Met open houding staan we klaar voor wie ons nodig heeft. We halen het beste uit elkaar en zijn nooit uitgeleerd. Zo bereiken we het beste voor Diemen. Op onze eigen manier.

2.1.1 Voor én met Diemen

Waar je ook vandaan komt, in Diemen kun je thuis zijn. Onze deur staat altijd open. Voor iedereen. We zoeken actief de verbinding en komen samen tot de beste oplossingen. Met de inwoners en organisaties van Diemen én in de regio. Samen komen we tenslotte verder dan alleen.

2.1.2 Denken én doen

We zijn echte doeners, maar niet zonder plan. Bewust doen, noemen we dat. Onze kennis van de samenleving, de regels, de beste aanpak én elkaars kwaliteiten helpt ons om tot het beste resultaat te komen. Creëren door te combineren. We weten dat we elkaar nodig hebben om het beste voor Diemen te realiseren. Daarom delen we onze kennis graag. Een lerende organisatie is tenslotte nooit uitgeleerd.

2.1.3 Voor nu én straks

Ook de grootste vraagstukken los je op door klein te beginnen. Niet alleen die van vandaag, maar ook die van morgen. Dat we de beste oplossingen niet altijd op de gebaande paden vinden, weten we. Als het nodig is zoeken we de rek in de regels. Met lef en onze blik op de toekomst. Zodat niet alleen de generatie van nu, maar ook die van straks een thuis kan vinden in Diemen.

2.2 Kernwaarden: Dit is onze eigen manier.

2.2.1 Bewust doen

Wij zijn echte doeners, maar wel altijd met een plan. We bedenken eerst waarheen en gaan dan pas rennen. Zonder daarbij onze snelheid te verliezen of een te grote voetafdruk achter te laten. Om het beste resultaat voor Diemen te bereiken, werken we planmatig en doortastend.

2.2.2 Met lef

Wij weten dat de gebaande paden niet de enige paden zijn. Als het nodig is, vinden we onze eigen weg. Creatief op zoek naar de rek in de regels. Voor Diemen gaan we altijd voor de beste oplossing, ook als dat niet de meest voor de hand liggende is.

2.2.3 Leergierig

Wij weten waar we het over hebben, maar zijn nooit uitgeleerd. We hebben er plezier onze kennis te delen en te leren van elkaar. Fouten maken hoort erbij. Ons lerend vermogen helpt ons om het voor Diemen iedere keer beter te kunnen doen.

2.2.4 Verbindend

Samen kom je verder dan alleen. Vanuit betrokkenheid gedreven, zoeken wij daarom altijd de verbinding. Met elkaar, de inwoners en de organisaties in Diemen. Zo halen we het beste uit elkaar én onszelf.

2.2.5 Open houding

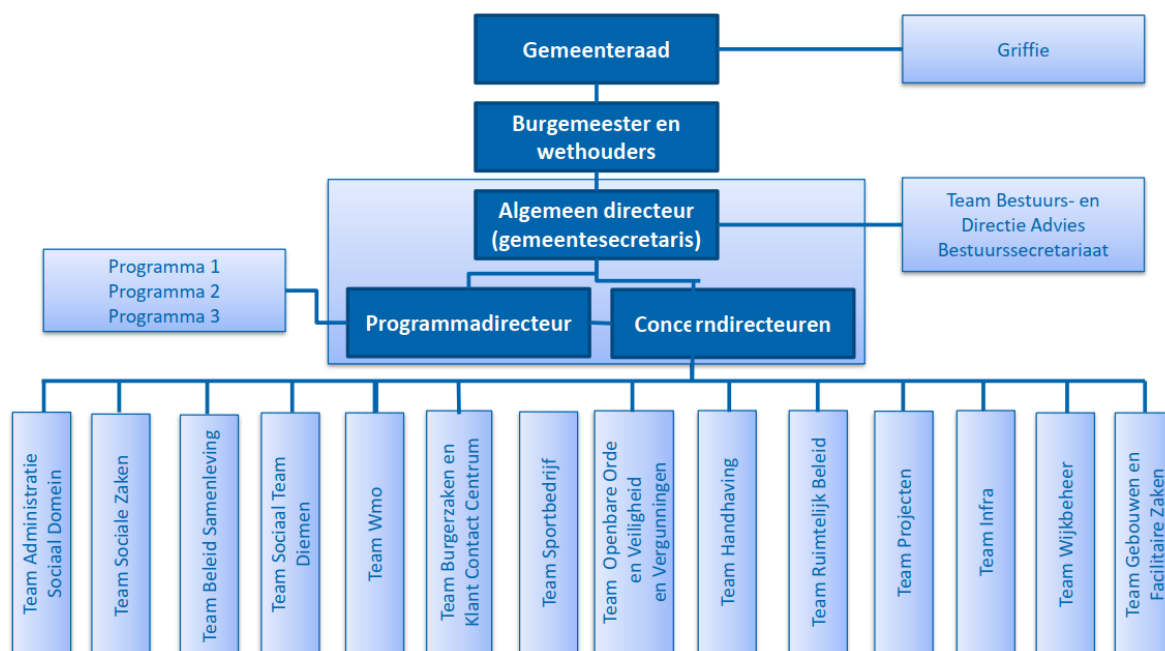
Wij kijken met een open blik naar de wereld om ons heen. Nieuwsgierig en oprecht geïnteresseerd in het verhaal van de ander. Wie je ook bent, in Diemen kun je thuis zijn.

2.3 Werkwijze

In Diemen werken we samen om onze taken voor de inwoners, ondernemers en instellingen in de gemeente en voor het gemeentebestuur adequaat uit te voeren. We lossen problemen op en nemen beslissingen waarbij we de belangen van alle betrokkenen meewegen. We bieden ruimte aan in- en externe initiatieven, zijn open en bereikbaar voor iedereen en zetten ons er voor in dat Diemen een prettige plek is om te wonen, werken en verblijven.

2.4 Organisatiestructuur

Passend bij de nieuwe werkwijze volgens Diemen '22 is een nieuwe organisatiestructuur ontwikkeld, die per 1 april 2021 is ingevoerd. Onderstaand is het bijbehorende organogram weergegeven.



3 Formatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de huidige formatie en verwachte groei van de ambtelijke organisatie van de gemeente Diemen en Duo+.

3.1 Huidige formatie

Bij de gemeente Diemen zijn volgens de begroting 2021 circa 258 medewerkers (222 fte) werkzaam. Hiervan zijn circa 184 medewerkers (158 fte) werkzaam op het gemeentehuis aan de D.J. Den Hartoglaan 1 in Diemen. De overige 74 medewerkers (64 fte) zijn werkzaam buiten het gemeentehuis. Dit gaat om de medewerkers van de teams Wijkbeheer, WMO, Sociaal Team Diemen en Sportbedrijf.

3.2 Verwachte groei

In de nieuwe huisvesting wordt rekening gehouden met een verwachte groei van het personeelsbestand van plusminus 5% per jaar.

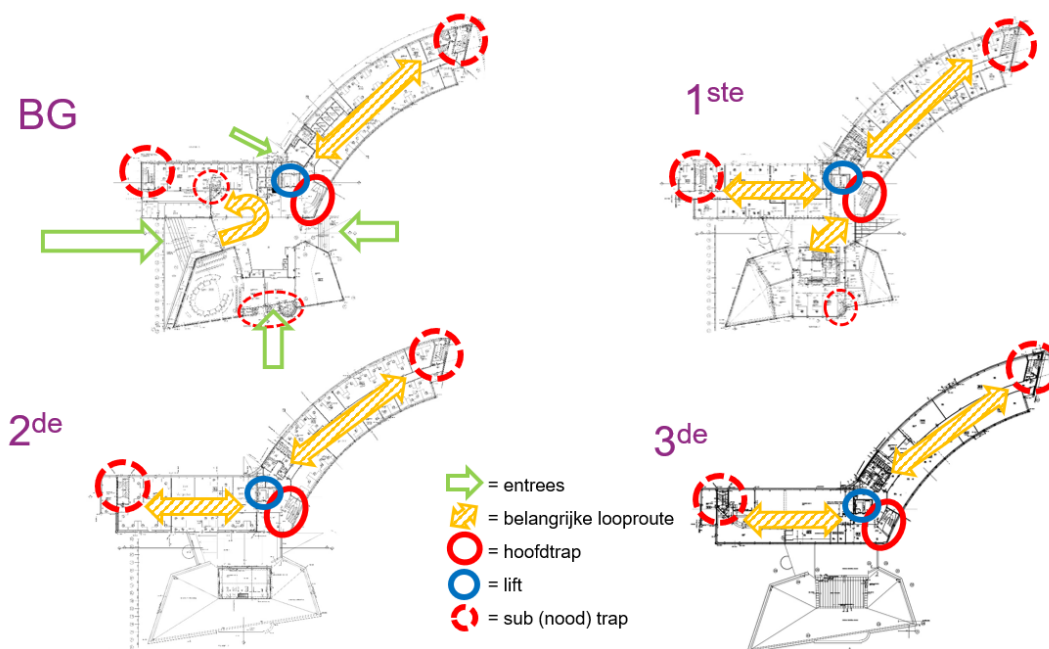
3.3 Duo+

Duo+ is sinds 2016 in het gemeentehuis van Diemen gehuisvest en is (uitgezonderd Communicatie en de financiële consultants) voornamelijk gehuisvest op de derde etage. Bij Duo+ wordt er bedrijfsmatig conform het flexwerken gewerkt, verhoudingsgewijs op dit moment met factor 0,7. Op dit moment wordt binnen Duo+ onderzocht hoe men gaat werken na de Corona periode. Dit kan van invloed zijn op de beschikbare ruimte in de huisvestingsvisie van het gemeentehuis van Diemen. Vertegenwoordigers uit de Duo+ organisatie hebben geparticipeerd in de gebruikerssessies en hebben daar input kunnen geven.

Duo+ heeft de wens om met de nieuwe huisvesting meer te integreren in de huisvesting van Diemen, bijvoorbeeld door aanlandplekken te creëren voor Duo+ medewerkers binnen de huisvesting van Diemen.

4 Het gemeentehuis

Het gemeentehuis aan de D.J. Den Hartoglaan 1 in Diemen bestaat uit vier verdiepingen en een kelder. Onderstaand zijn de plattegronden van de vier verdiepingen inclusief de logistieke routing weergegeven.



De kelder van het pand wordt niet gebruikt voor werken of overleggen; hier zijn ruimten voor opslag, technische ruimten, archief, douches en de fietsenstalling. De overige verdiepingen worden gebruikt voor werken en overleggen. Op de begane grond aansluitend aan de centrale hal, zijn de balies voor Burgerzaken en Klantencontactcentrum gevestigd. Daarnaast de trouwzaal en raadszaal. Op de eerste verdieping bevinden zich de kamers voor Burgemeester en Wethouders (B&W). De derde verdieping wordt gebruikt door Duo+.

Het nuttige vloeroppervlak is het oppervlak dat wordt gebruikt voor werken, overleggen en ontmoeten inclusief ruimten voor archief, opslag, sanitair etc., exclusief gebouw gebonden installaties en verkeersruimten. De nuttige oppervlakte in het gemeentehuis wordt op dit moment als volgt gebruikt:

Type	m ² nuttig
B&W	143
Balie	34
Duo+	483
Felicitatieruimte	42
Fractiekamer	15
Griffier	24
Inspiratiekamer	53
Ondertrouwkamer	13
Overleggen / vergaderen	365
Raadszaal	193
Trouwzaal	125
Werkplekken	1.768
Archiefkamer	14
Repro	21

Daarnaast is er een centrale hal, een kantine, een fietsenstalling, EHBO/ kolfruite/stilteruite, ruimten voor opslag/magazijn, pantry's, garderobe, sanitair en technische ruimten.

5 Visie op huisvesting

Onderstaand worden de uitgangspunten voor de nieuwe huisvesting beschreven.

5.1 Modern, inspirerend, groen en “Diemens”

Een gemeentehuis met een moderne en professionele uitstraling is erg belangrijk voor de medewerkers van de gemeente Diemen. Er is behoefte aan een inspirerende omgeving met kleurrijke muren, frisse vloerbedekking, transparantie in de wanden (aandacht voor licht) en met verschillende type werkplekken en ruimten. Het moet een gezellige maar ook professionele plek zijn, waar men graag komt om elkaar te ontmoeten bijvoorbeeld aan een lange tafel (woonkameridee) of in de treinzitjes.

Een plek waar men zich identificeert met de gemeente Diemen en het “wij-gevoel” oproept, bijvoorbeeld door beelden van de gemeente op de muren, een fotowand met trouwfoto's of foto's van gerealiseerde projecten: “Maak het Diemens”. Een moderne, inspirerende omgeving waar men zich mee kan identificeren, draagt bij aan het werkplezier, de dienstverlening en de werkprestaties van de medewerkers.

Daarnaast zien de medewerkers graag groen en planten terug in het gemeentehuis. Het toepassen van elementen uit de natuur in de gebouwde omgeving heet biofilisch design. Biofilisch design speelt in op de aangeboren behoefte van de mens om in contact te staan met de natuur. Onderzoek toont aan dat een omgeving met natuurlijke elementen stress verlaagt en zo positief werkt op het welzijn van de gebruikers.

5.2 Duurzaamheid

Duurzaamheid is ook één van de belangrijke pijlers van Diemen '22. Er is een duurzaamheidsagenda opgesteld en een MVI beleid. Met de inrichting van het nieuwe gemeentehuis zal hier zoveel mogelijk rekening mee worden gehouden. Circulariteit zal bijvoorbeeld zoveel mogelijk worden bevordert. De belangrijkste aspecten hierin zijn:

- + gebruik wat lokaal beschikbaar is;
- + gebruik hernieuwbare materialen;
- + gebruik maken van de bestaande gebouwstructuur;
- + beperk het gebruik van giftige, schadelijke materialen;
- + ontwerp dingen zodanig dat het goed onderhouden kan worden en lang meegaat;
- + ontwerp zodanig dat het hergebruikt kan worden (bijvoorbeeld schroeven ipv verlijmen);
- + opties onderzoeken van tweedehands meubilair of leasen;
- + vrijgekomen meubilair naar de kringloopwinkel.

Ook in het gebruik wordt aandacht besteed aan duurzaamheid: zo worden prullenbakken gebruikt om afval te scheiden en wordt zoveel mogelijk papierloos gewerkt.

Om de belasting op het milieu te verminderen en het woon-werkverkeer en werk-werkverkeer te verminderen, krijgen medewerkers daarnaast de mogelijkheid om, in overleg met de teamleider en indien de activiteiten het toelaten, op afstand te werken.

5.3 Inclusiviteit

In Diemen werken we aan diversiteit en inclusie. Dat doen we voor de inwoners van Diemen en ook voor ons en onze (toekomstige) werknemers. De nieuwe huisvestingsvisie is daarom inclusief. Dat betekent

bijvoorbeeld dat er aandacht moet zijn voor de toegankelijkheid van het gebouw voor mensen met een beperking. Daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht om een genderneutraal toilet te realiseren.

5.4 Veiligheid

In de nieuwe huisvesting wordt rekening gehouden dat er met gevoelige en vertrouwelijk informatie wordt gewerkt. Het gemeentehuis heeft bijvoorbeeld openbare en beveiligde gedeeltes die niet toegankelijk zijn voor publiek. Hier wordt in de nieuwe huisvesting rekening mee gehouden. Naast de huisvestingsvisie wordt ook het beveiligings- en toegangscontrolesysteem vervangen. Met deze vervanging wordt onderzocht hoe we in de toekomst het gebouw zo optimaal kunnen beveiligen met alle huidige en toekomstige regelgeving. Dit is zo'n specifieke expertise en belangrijk onderdeel, dat dit geen onderdeel uitmaakt van de huisvestingsvisie, maar wel aansluit op de huisvestingsvisie. Dit kan gevolgen hebben voor de toegankelijkheid van en in het gebouw. Aandachtspunt is om alle werkplekken en vergaderruimten achter een beveiligde zone te positioneren. Hier wordt zowel in de huisvestingsvisie als het beveiligings- en toegangscontrolesysteem rekening mee gehouden. Voor de centrale hal zijn ook aanvullende wensen geuit die in het kader van het verbeteren van de veiligheid. Met de onderzochte aanpassingen is gewacht om definitief een juiste keuze te maken die past bij de huisvestingsvisie.

6 Visie op samenwerken

Onderstaand worden de uitgangspunten beschreven voor de nieuwe werkomgeving van de gemeente Diemen. Deze visie is de basis voor het bouwstenenboek, waarin de uitgangspunten op detailniveau per bouwsteen worden uitgewerkt.

6.1 Activiteit Gerelateerd Werken: verschillende type werkplekken

Bij de gemeente Diemen wordt een werkomgeving gerealiseerd die past bij activiteit gerelateerd werken (AGW). Bij AGW kiest de medewerker een werkplek die past bij de activiteit die hij of zij op dat moment gaat uitvoeren. Dit betekent dat niet alle activiteiten achter de bureauwerkplek worden uitgevoerd, maar dat een telefoongesprek wordt gevoerd in een belcel en concentratiewerkzaamheden worden gedaan in een concentratieruimte. De activiteiten die de medewerkers uitvoeren, zijn bepalend voor het werkplekconcept. Hoe complexer het activiteitenprofiel, hoe groter de variëteit aan werkplekken en ruimten. Hierbij is belangrijk om ervoor te zorgen dat medewerkers daadwerkelijk gebruik gaan maken van de verschillende type werkplekken: een AGW concept valt of staat met het gedrag van de medewerkers. Uit onderzoek blijkt dat de medewerkers die op de juiste manier gebruik maken van een AGW concept de werkprestaties het hoogst zijn; medewerkers die nog steeds de meeste activiteiten op één werkplek uitvoeren geven aan veel minder effectief te zijn.

Zo is er bij de gemeente Diemen behoefte aan onder andere concentratie/stilteruimten, treinzitjes, een brainstormruimte, belruimten en verschillende type ruimten voor ontmoeten en samenwerken. Er worden geen kantoorruimten toegepast: er wordt een beperkt aantal Arbowerkplekken bij elkaar in de (open) ruimte gesitueerd.

Zoals in hoofdstuk 1 geformuleerd zijn de volgende kaders van toepassing:

- + Directeuren en collegeleden behouden een eigen kamer.
- + De trouwzaal, raadzaal, centrale hal op de begane grond en Burgerzaken/KCC zijn geen onderdeel van deze huisvestingsvisie.
- + Vergader ruimten zijn 's avonds en in het weekend beschikbaar voor raadsfracties.
- + Een ruimte voor postvakken voor raadsleden blijft beschikbaar.
- + In ieder geval wordt voor elke medewerker boven 0,5 fte een Arbowerkplek gerealiseerd.
- + Naast Arbowerkplekken worden er aanlandwerkplekken gecreëerd.
- + Er worden geen werkplekken gemaakt voor stagiaires of tijdelijke krachten (zij maken gebruik van flexplekken/ ongebruikte plekken). Dit geldt niet voor teams die permanent gebruik maken van inhuurkrachten. Hier wordt wel rekening mee gehouden in het bepalen van de aantal werkplekken.
- + Er worden een aantal gedeelde kamers ingericht voor teamleiders om vertrouwelijke gesprekken te voeren.

6.2 Hybride werken: werken op kantoor en op afstand

Pre corona werkten de medewerkers voornamelijk op het gemeentehuis. Dit bevorderde de samenwerking tussen de teams en de korte lijnen tussen de teams.

Vanwege de corona pandemie zijn veel medewerkers op afstand gaan werken. Het werken op afstand heeft voor- en nadelen. Voor sommige medewerkers is de werk-privé balans verbeterd en is men er achter gekomen dat sommige activiteiten beter thuis kunnen worden gedaan, bijvoorbeeld werkzaamheden waar concentratie voor nodig is. Aandachtspunten zijn de bereikbaarheid van de medewerkers en de samenwerking tussen teams.

In de nieuwe werkomgeving ligt de focus op het ontmoeten en interdisciplinair samenwerken. In overleg met de teamleider kan de medewerker hybride werken en werkzaamheden uitvoeren op de plek die daarbij het beste past. Als basis wordt aangehouden dat een medewerker minimaal 60% van zijn tijd op het gemeentehuis aanwezig is en maximaal 40% van zijn tijd thuis kan werken. Dit is altijd in overleg met de teamleider en als het werk dit toelaat.

Met betrekking tot het hybride werken worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- + Het hybride werken is geen recht en geen plicht, maar een optie op basis van de afspraken tussen de medewerker en de teamleider.
- + Alle gemaakte afspraken zijn op basis van tijdelijkheid. Indien nodig kan hier altijd weer van worden afgeweken.
- + De bereikbaarheid van de medewerkers en de desbetreffende afdeling blijft altijd gegarandeerd.
- + Bij bepaalde functies kan er in zijn geheel of gedeeltelijk worden afgeweken van het thuiswerken.

6.3 Ontmoeten en samenwerken: fysiek en digitaal

In de nieuwe werkomgeving ligt de focus op het stimuleren van ontmoeten en interdisciplinair samenwerken, zowel fysiek als digitaal.

6.3.1 Fysiek

De inrichting van het gemeentehuis daagt uit om spontaan te overleggen door ontmoeting te stimuleren. Er worden verschillende type ontmoetingsplekken gecreëerd: van treinzitjes en andere open overlegplekken voor informeel en spontaan overleg, tot plekken waar medewerkers kunnen telefoneren, tot gesloten vergaderruimtes voor formeel en gepland overleg. Bij de koffieautomaten komen informele overleg- en ontmoetingsplekken waar je kort kunt overleggen en samen met collega's koffie kunt drinken. Op de begane grond zijn voldoende plekken om te overleggen met inwoners: zowel in open als gesloten sfeer.

Ontmoetingsruimtes worden inspirerend ingericht en de inrichting maakt duidelijk welke ruimtes bijvoorbeeld goed gebruikt kunnen worden om te brainstormen, juist geschikt zijn om een presentatie te geven of waar vertrouwelijke gesprekken gevoerd kunnen worden. Naast grotere vergaderruimtes zijn er ook voldoende kleinere gesloten overlegruimtes.

Om team overstijgend samenwerken verder te stimuleren, zijn er verschillende projectruimtes, die kort gebruikt kunnen worden, maar ook gereserveerd kunnen worden voor een langere periode.

6.3.2 Digitaal

Naast het faciliteren van fysieke ontmoeting, is in een hybride werkomgeving het faciliteren van digitale ontmoeting zeer belangrijk. In de werkomgeving komen daarom voldoende ruimten voor één of twee personen om te video vergaderen. Ook komen er mobiele faciliteiten om de kleinere en grotere vergader- en overlegruimtes en projectruimtes te faciliteren om fysiek te vergaderen in combinatie met het samenwerken op afstand. Tot slot worden de mogelijkheden onderzocht hoe online kan worden gezien waar iemand werkt en of diegene wel of niet aanwezig is.

6.4 Kantine: multifunctionele ontmoetingsplek

Ook de kantine wordt ingezet om ontmoeten te stimuleren. Deze ruimte zal niet alleen worden gebruikt om te lunchen, maar wordt multifunctioneel ingezet en kan gedurende de dag gebruikt worden voor informeel overleg en samenkomen. De inrichting is sfeervol, huiselijk en stimuleert het "wij-gevoel". Naast een echte ontmoetingsplek, worden er ook aanlandplekken gecreëerd, zodat het mogelijk is om hier kort minder geconcentreerde werkzaamheden uit te voeren, zoals het lezen van email.

6.5 Zonering: van reuring naar rust

In een Activiteit Gerelateerde Werkomgeving vinden verschillende activiteiten plaats: van geconcentreerd werken tot vergaderen tot spontane ontmoeting. Aandacht voor de verschillende geluidsniveaus die passen bij deze verschillende activiteiten is daarom erg belangrijk. De inrichting van het gemeentehuis daagt daarom uit om activiteit gerelateerd te werken door op etageniveau een duidelijke scheiding te realiseren tussen rust (geconcentreerd werken) en reuring (samenwerken en ontmoeten). De reuringzone bevindt zich in het midden van elke etage in de buurt van de hoofdtrap en lift (zie hoofdstuk 4). Dit is ook de plek waar de koffieautomaten staan. Hier wordt op elke etage een centrale ontmoetingsplek gecreëerd voor informele en spontane ontmoetingen. Aan het einde van elke vleugel wordt een rustzone gecreëerd. Het gebied tussen het midden van elke etage (reuring) en het einde van elke vleugel (rust) gaat vloeiend over van reuring naar rust: hoe verder naar achter, hoe rustiger het wordt. Naast een duidelijke scheiding tussen reuring en rust zal er ook voldoende aandacht zijn voor akoestiek door het gebruik van bijvoorbeeld akoestische panelen.

6.6 Vlekkenplan: Diemen '22 en vindbaarheid

De nieuwe werkomgeving dient aan te sluiten op de huidige en toekomstige dienstverlening en op de manier van werken die past bij de nieuwe organisatiestructuur en werkwijze van Diemen '22. Daarnaast is er veel behoefte aan het gemakkelijk kunnen vinden van collega's, dit draagt bij aan het stimuleren van ontmoeten en samenwerken. De nieuwe werkomgeving wordt daarom ingedeeld volgens een vlekkenplan: teams krijgen een vlek binnen het gemeentehuis. De medewerkers van elk team werken zoveel mogelijk in de vlek van het eigen team. Binnen de vlekken zorgen korte lijnen, transparantie in de wanden en open deuren ervoor dat het kunnen vinden en ontmoeten van collega's verder wordt gefaciliteerd.

De verdeling van de vlekken over het gemeentehuis, het vlekkenplan, wordt opgesteld aan de hand van de nieuwe organisatiestructuur. Teams die veel met elkaar samenwerken werken dicht in de buurt van elkaar. Zo is het voor het College en secretariaat vanwege de vertrouwensband erg wenselijk dat zij dichtbij elkaar in de buurt zijn gehuisvest. Ook de aard van de werkzaamheden is bepalend voor de locatie van de vlek. Zo zullen de teams die veel (fysiek) contact hebben met inwoners gehuisvest worden op de begane grond. Aandachtspunt hierbij is dat afdeling burgerzaken op de begane grond toegankelijker wordt voor inwoners. Voor consultants is het juist erg belangrijk dat zij bij de andere teams kunnen werken.

6.7 ICT-faciliteiten: samenwerken op afstand

Hybride werken vereist goede ICT voorzieningen. Naast dat alle vergader-, overleg- en projectruimtes met hybride faciliteiten worden voorzien voor overleggen en samenwerken op afstand, dienen ook de medewerkers zelf te worden voorzien van de juiste ICT-voorzieningen om digitaal en op afstand te kunnen werken, vergaderen en samenwerken. Alle medewerkers zijn reeds voorzien van kleine basisfaciliteiten die gemakkelijk, en op elk moment, kunnen worden vergroot/uitgebreid. Hieronder is een overzicht weergegeven van de basisfaciliteiten:

- + Laptop en laptoptas;
- + (Draadloze) muis;
- + Mobiele telefoon.

De werkplekken zelf dienen zo uitgerust te zijn, dat iedere medewerker er met zijn laptop achter kan werken, bijvoorbeeld door middel van een docking station. Over het algemeen zijn deze voorzieningen (buiten de vaste computers) geïmplementeerd. De toekomst zal uitwijzen of er uitbreiding in de voorzieningen noodzakelijk is. Tevens dient men overal in het gebouw gebruik te kunnen maken van internet, via uitstekende internetverbinding (Wifi of kabel).

6.8 Opbergruimte: digitale archivering

In de nieuwe inrichting is het uitgangspunt dat er zo weinig mogelijk fysieke archivering en zoveel mogelijk digitale archivering plaatsvindt, waardoor kastruimte wordt geminimaliseerd. In de nieuwe inrichting wordt rekening gehouden met een plek waar persoonlijke spullen kunnen worden opgeborgen bijvoorbeeld in de vorm van een plank of kluisje.

6.9 Wensen

Tevens zijn er door de medewerkers wensen geuit met betrekking tot:

- + picknicktafels op het plein achter het gemeentehuis;
- + een daktuin;
- + een sport-/fitnessruimte;
- + een gebeds-/stilteruimte;
- + een tafeltennis-/tafelvoetbaltafel;
- + een genderneutraal toilet (zie ook 5.3);
- + garderobe.

De mogelijkheden hiervoor in de nieuwe huisvesting worden ook onderzocht.

7 Gedragsafspraken

Om met alle medewerkers van de gemeente Diemen optimaal gebruik te kunnen maken van de nieuwe werkomgeving, zijn er een aantal gedragsafspraken geformuleerd. Het maken van gezamenlijke gedragsafspraken is van essentieel belang, deze dienen als rode draad voor het gebruiken van de werkomgeving: het moet voor iedereen duidelijk zijn wat er van hem/haar verwacht wordt en op welke manier processen zijn ingeregeld. Alleen dan weten medewerkers waar ze aan toe zijn en voelen ze zich veilig om elkaar aan te spreken als iemand zich hier niet aan houdt. Dit draagt bij aan het verbeteren van de samenwerking en versterkt het onderlinge vertrouwen dat men de taken uitvoert met de juiste intenties. Onderstaand zijn de eerste gedragsafspraken weergegeven:

- + **Vergader- en overlegruimtes reserveren:** De vergader- en overlegruimtes kunnen vooraf gereserveerd worden via een reserveringssysteem. Als een vergadering of overleg niet doorgaat, dient de medewerker die de ruimte had gereserveerd, deze weer vrij te geven voor anderen. Bij het reserveren dient rekening gehouden te worden met de groepsgrootte van de ruimte die wordt gereserveerd. Zo dient bijvoorbeeld voorkomen te worden dat voor een overleg van 2 personen en ruimte voor 10 personen wordt gereserveerd.
- + **Papierloos werken:** Er wordt zoveel mogelijk papierloos gewerkt. Dankzij een online omgeving kan iedereen op ieder moment bij alle voor hun taken benodigde documenten. Daarnaast sluit het aan bij de duurzaamheidsambitie.
- + **Werken op kantoor:** Uitgangspunt is dat medewerkers geregeld op het gemeentehuis aanwezig zijn. Dit om de sociale cohesie en de korte lijnen te bevorderen. De medewerkers kunnen ook hybride werken en de werkzaamheden uitvoeren op de plek die daarbij het beste past. Als basis dient worden aangehouden dat een medewerker minimaal 60% van zijn tijd op het gemeentehuis aanwezig is en maximaal 40% thuis kan werken. Dit is altijd in overleg met de teamleider en als het werk het toelaat.
- + **Afvalscheiding:** In het gemeentehuis wordt zoveel mogelijk het afval gescheiden. Hiervoor zijn er speciale afvalbakken aanwezig. De medewerkers conformeren zich hieraan.