

Visiedocument Werkconcept Zuidplas

Opgesteld door werkgroep Werkconcept Zuidplas, juli 2016

Achtergrond

Op 22 september 2015 heeft de raad ingestemd met het scenario centrale huisvesting van de gemeentelijke organisatie op locatie Raadhuisplein 1 te Nieuwerkerk aan den IJssel en opdracht gegeven dit nader uit te werken tot verschillende scenario's in de definitiefase. Tijdens dezelfde raadsvergadering heeft de raad ook ingestemd met de visie op hoofdlijnen over de gemeentelijke huisvesting met de daarbij behorende uitgangspunten. Deze uitgangspunten zijn:

- De positie van het gemeentehuis in de samenleving;
- Duurzaamheid;
- Uitstraling, kwaliteit en beeldverwachting;
- Het Werkconcept Zuidplas.

Direct na vaststelling van de visie op hoofdlijnen is de projectgroep Huisvesting Gemeentelijke Organisatie aan de slag gegaan met het uitwerken van bovengenoemde opdracht. Kraaijvanger Architects is gecontracteerd om te helpen in dit traject. Een van de eerste acties van Kraaijvanger was het organiseren van clinics. Eén van de clinics had als onderwerp Werkconcept Zuidplas en werd uitgewerkt door de projectgroep Werkconcept Zuidplas en een aantal personen die relevante expertise van en/of ervaring met het onderwerp heeft. Men is daarin aan de slag gegaan met thema's als: hoe definiëren we het Werkconcept Zuidplas, waarom een nieuw werkconcept, hoe verloopt de keuze richting het werkconcept?

Deze input stelde de projectgroep Huisvesting Gemeentelijke Organisatie in staat om een visie op het gebied van de gemeentelijke huisvesting op te stellen. Begin februari 2016 heeft het college de visie vastgesteld. In deze visie is het Werkconcept Zuidplas nog steeds summier beschreven, waarna de werkgroep Werkconcept Zuidplas is opgericht met als belangrijkste doel het werkconcept nader uit werken en te implementeren.

Werkgroep Werkconcept Zuidplas bestaat uit: een vertegenwoordiger van de OR, één MT-lid, één persoon namens HR, een beleidsmedewerkster, een communicatieadviseur en twee personen van het project Huisvesting.

Wat is het Werkconcept Zuidplas ?

Wat verstaan we onder het Werkconcept Zuidplas? Deze vraag is niet eenvoudig te beantwoorden. In onderstaande tekst beschrijven we een aantal kenmerken, dat hoort bij dit werkconcept.

Het werkconcept is een manier van werken die veel verder gaat dan alleen het neerzetten van meubels. Het is vooral een manier van werken die tussen de oren zit.

De basis voor het Werkconcept Zuidplas bestaat uit een optimale ondersteuning van de werkprocessen. De werkomgeving sluit aan op de rol, taak of activiteit die wij als medewerkers, maar ook ketenpartners, bezoekers en bestuurders en raadsleden verrichten. Het werkconcept versterkt de onderlinge communicatie en het lerend vermogen van onze organisatie. Het Werkconcept

Zuidplas draagt bij aan een modern en professioneel werkgeverschap.

In feite doen we dit allemaal voor onze inwoners. We worden door het werkconcept geïnspireerd om te denken als de klant en om vanuit vakmanschap het beste uit jezelf te halen. Met als doel om uitmuntende diensten aan onze inwoners te kunnen leveren.

In essentie gaat het integrale Werkconcept Zuidplas om zoveel mogelijk van elkaar leren en kennisdeling: 'Iedereen heeft elkaars kennis en kunde nodig om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan'. Wij definiëren de lerende organisatie als volgt: 'Een lerende organisatie is een organisatie die haar medewerkers in staat stelt de dienstverlening aan te passen aan een voortdurend veranderende omgeving door scholing, ontwikkeling en zelfinitiatief te ontplooiën.'

Het concept gaat ook om mentale zaken als een beter begrip van de ambities van de organisatie, een inspirerende bedrijfscultuur. Het kenmerkt zich ook door andere vormen van aansturing en leiderschap, een resultaatgerichte en eigenverantwoordelijke werkstijl, betere balans tussen privé en werk en minder regels en procedures. Ten aanzien van leiderschap: In feite staat de mens centraal en het werk dat hij/zij neerzet. Dat betekent een andere vorm van leiding geven en organisatiecultuur. Volgens het Werkconcept Zuidplas werken medewerkers werken onafhankelijk van plaats en tijd, vaak ook wellicht buiten het gezichtsveld van hun leidinggevenden. Voor leidinggevenden betekent dit o.a. sturen op output en niet meer op aanwezigheid. Het gaat om vertrouwen hebben dat medewerkers verantwoordelijk genoeg zijn om hun werk uit te voeren. Eigenlijk de 3 V's: vrijheid, vertrouwen, verantwoordelijkheid. Als deze basis er onvoldoende is, dan zullen we in de nieuwe werkomgeving niet goed kunnen functioneren.

Waarom?

Door taakverschuivingen tussen bijvoorbeeld rijk en gemeente en een veranderende rol van de gemeentelijke organisatie in de maatschappij is meer flexibiliteit nodig; zowel werkstijl als werkomgeving moeten hierop inspelen. De gemeente Zuidplas heeft de ambitie om een innovatieve werkstijl te ontwikkelen die optimaal past bij de eigenheid van onze organisatie om werken effectiever, efficiënter en ook plezieriger te maken: we noemen dit het Werkconcept Zuidplas.

Goed werkgeverschap en welzijn voor de medewerkers is daarbij net zo belangrijk als het versterken van samenwerking (binnen de organisatie, de overheid, met ketenpartners en lokale ondernemers).

Wanneer?

Een logisch moment om dit concept te lanceren is ruim vóór de inhuizing naar de nieuwe/verbouwde huisvesting. We willen gelijkmatig toewerken naar het nieuwe concept. Daarbij wordt geleidelijk gewerkt aan een aantal voorwaarden; zoals maximaal digitaal en flexibel werken.

Kenmerken Werkconcept Zuidplas

- Het Werkconcept Zuidplas richt zich nadrukkelijk op de *lerende organisatie* die grootste waarde hecht aan samenwerking en interne en externe communicatieprocessen. Alles is erop gericht om deze lerende organisatie te faciliteren.
- Er wordt een *resultaatgerichte en eigenverantwoordelijke werkstijl* gehanteerd met een betere balans tussen privé en werk. Met eigenverantwoordelijke werkstijl wordt bedoeld dat men zelf de regie neemt over zijn of haar werk.
- Het werkconcept vraagt om *een andere manier van leidinggeven*; er wordt gestuurd op resultaat en daarom maken we afspraken tussen medewerkers en leidinggevenden. Het is van groot belang dat de medewerkers het vertrouwen en de vrijheid krijgen van de leidinggevende en visa versa.
- Het gaat om *optimalisatie van kennisdeling en kennisuitwisseling*; iedereen heeft elkaars kennis en kunde nodig om de uitdagingen van de toekomst aan te gaan.
- Deze manier van werken beoogt een *meer efficiënte en transparante dienstverlening* naar inwoners en ondernemers van de gemeente Zuidplas.

Hoe ziet het werkconcept eruit?

In de basis gaat het op fysiek vlak om tijd- en plaatsafhankelijk werken, persoonsgebonden, activiteitgerichte faciliteiten. Geen eigen, vaste eigen werkplek, maar een keuzevrijheid aan verschillende werkvormen in een aantrekkelijke, diverse kantooromgeving.

Een uitstekende ICT-infrastructuur en facilitaire voorzieningen zijn daarbij een randvoorwaarde.

Concreet betekent het Werkconcept Zuidplas:

- Er zijn geen vaste werkplekken meer; je kiest de werkplek uit die op dat moment het beste past bij jouw werkzaamheden of activiteiten op dat moment en waar de mensen zijn die je nodig hebt.
- Voor iedereen is er altijd een passende werkplek beschikbaar. In feite kun je overal werken; van te voren moet je alleen goed kunnen bepalen wat je voor je werk nodig hebt.
- Werkconcept Zuidplas laat op natuurlijke manier verschillende disciplines en mensen bij elkaar komen. Dezelfde aanpak geldt ook voor de publiektoegankelijke gebieden; werken, overleggen, vergaderen, adviesgesprekken voeren, zelfstandig informatie vergaren door inwoners en ondernemers en uitgifte van producten bestaan naast elkaar, gaan elkaar versterken.
- Ruimtes en ordening van werk- en verblijfsplekken zijn generiek (van concentratiewerkplekken tot (projectmatige) samenwerking en kleinschalig en informeel overleg). Door de slimme ordening heeft groei of krimp van afdelingen en/of teams geen invloed op de ruimtelijke voorzieningen. De ruimtes zijn daardoor flexibel inzetbaar en kunnen gedurende de dag een andere functie hebben.
- De werkomgeving is tot een bepaalde mate een afspiegeling van teams en afdelingen (vlekken), waarbij bij clustering van werkplekken er nog steeds ruimte is voor natuurlijk gedrag. Iedereen kan zich in de vlek, en daarbuiten, vrij bewegen. Elke afdeling krijgt in principe een vlek toegewezen en medewerkers die de behoefte hebben om buiten de afdeling samen te komen, kunnen elkaar makkelijk vinden.
- De menselijke schaal (sociale cohesie) spiegelt zich in de ordening van werkplekken. Een flink aantal werkplekken wordt geclusterd rondom een ontmoeting- of oriëntatiepunt met ontspanningsmogelijkheden (bijvoorbeeld een kop koffie drinken). Persoonlijke spullen en facilitaire voorzieningen zijn binnen handbereik.
- Speciale werkplekvoorzieningen (specials zoals CAD-werkplekken) zijn niet gebonden aan een vaste groep medewerkers, maar strikt toegewezen aan een bepaalde activiteit, tenzij het om personen gaat met een beperking of een medische indicatie.
- Het bestuur maakt gelijkwaardig gebruik van dezelfde werkplekfaciliteiten als de rest van de organisatie en vervult daarmee een belangrijke voorbeeldfunctie. Het bestuur neemt echter een bijzondere positie in en daarom wordt een speciale ruimte gecreëerd voor de representatieve (bestuurlijke) activiteiten en kleinschalige ontvangsten.
- Het werkconcept voldoet aan alle geldende ARBO-normen.

Aantal werkplekken

Voor de berekening van de ruimtebehoefte is gebruik gemaakt van de FWR-wijzer: Praktische gids voor de Fysieke Werkomgeving Rijk. Deze biedt een algemene onderlegger, gericht op de 'expliciete vernieuwingsdoelen voor de Rijkshuisvesting'. De gids is gekoppeld aan de ARBO-eisen. Deze uitgangspunten zijn getoetst aan de ervaring van Kraaijvanger Architects op basis van het eigen gegevensbestand met betrekking tot moderne kantoorconcepten waar plaats- en tijdonafhankelijk gewerkt wordt.

Bij het vaststellen van de verhouding en aantallen van type werk- en activiteitgerelateerde werkplek hebben we onderzoek gedaan naar de huidige bezettingsgraad, activiteitenprofielen en speciale activiteitgebonden werkplekbehoeftes. Daarmee zijn we uitgekomen op een flexfactor van 0,7. Dit betekent dat er voor tien FTE's zeven ARBO-werkplekken zijn.

Op basis van de in de FWR genoemde kengetallen zijn eind 2015 vervolgens onderstaande aannamen gedaan:

198 FTE's (die gehuisvest worden in het gemeentehuis en niet bijvoorbeeld in een gemeentewerf, exclusief externen) x 0,7 flexfactor = 139 werkplekken. Dit aantal is exclusief vergaderruimten en ondersteunende ruimten. Er zijn dus veel meer plekken waar je kunt werken, dan er ARBO-werkplekken zijn.