

CONCEPT HUISVESTINGSADVIES NOABERKRACHT

Huis vestings advies

Noaber
kracht

som=

Facilitair Advies
Nederland

noaber
kracht
DINKELLAND TUBBERGEN

in houd

2

1. Inleiding	3
2. Leeswijzer	4
3. Achtergrond	6
3.1 historie	
3.2 probleemanalyse en doelstelling	
4. Organisatieanalyse	9
4.1 organisatie Noaberkracht	
4.2 kaders en uitgangspunten Noaberkracht	
5. Locaties en gebouwen	15
5.1 ruimtelijke en functionele behoeften	
6. Huisvesting	21
6.1 huisvestingsconcept	
6.2 WELL methode	
7. 3 scenario's	28
7.1 scenario 1	
7.2 scenario 2	
7.3 scenario 3	
7.4 financieel	
8. Samenvatting	43
8.1 matrix	
8.2 Vervolgstappen	

inlei ding

Vanaf 2013 werkt één ambtelijke organisatie, Noaberkracht, voor de gemeente Dinkelland en de gemeente Tubbergen. Het doel is om Noaberkracht door te ontwikkelen naar een wendbare, toekomstbestendige organisatie die van betekenis is voor de samenleving en inspeelt op de verschillende bestuursstijlen van beide gemeenten.

In de ideale situatie faciliteert de huisvesting het daar kunnen werken waar de medewerker op dat moment moet zijn, om van toegevoegde waarde te zijn voor de collega's, bestuur en samenleving.

Op dit moment is de huidige huisvesting onvoldoende geschikt om op deze manier te kunnen werken. Om dit in de toekomst te kunnen faciliteren is SOM= gevraagd om een huisvestingsconcept en bijbehorende scenario's uit te werken.

In het voor u liggende concept hebben wij onze visie verwoord op hoe wij denken invulling te geven aan de huisvesting van Noaberkracht.

lees wijze r

De juiste oplossing voor huisvesting of vastgoed betekent voor ons dat de eindgebruiker centraal staat. Dit doen we onder andere door de WELL methode te hanteren. Door het volgen van deze richtlijnen komt er meer bewustzijn en focus voor gezonde werkomgevingen.

Het voor u liggende concept leidt tot een invulling van de huisvesting met daarbij aandacht voor de organisatie Noaberkracht, ruimtelijke aspecten, functionaliteit en clustering. In de huisvesting stellen we gebruiker centraal door de WELL methode toe te passen.

Dit resulteert in een huisvestingsconcept en drie uitgewerkte scenario's die ondersteund worden door vlekkenplannen en kostenramingen op de verschillende onderdelen. De scenario's zijn een vertaling van het huisvestingsconcept, het is goed om te benadrukken dat de scenario's hier ten opzichte van elkaar niet verschillen.

De conclusie wordt weergegeven aan de hand van een matrix.

In de matrix wordt in één oogopslag inzichtelijk gemaakt waarin de scenario's op basis van de uitgangspunten van het huisvestingsconcept en op budget van elkaar verschillen. Tot slot worden de vervolgstappen omschreven.

In onderstaande afbeelding wordt schematisch weergegeven welke fasen zijn doorlopen.

Een belangrijk onderdeel van dit proces is communicatie, gekoppeld aan fase 0. Alle benodigde input uit de organisatie die van belang is voor het huisvestingsconcept wordt hier verzameld, zodat het huisvestingsconcept van, en met name door, Noaberkracht tot stand komt.

Fase 0

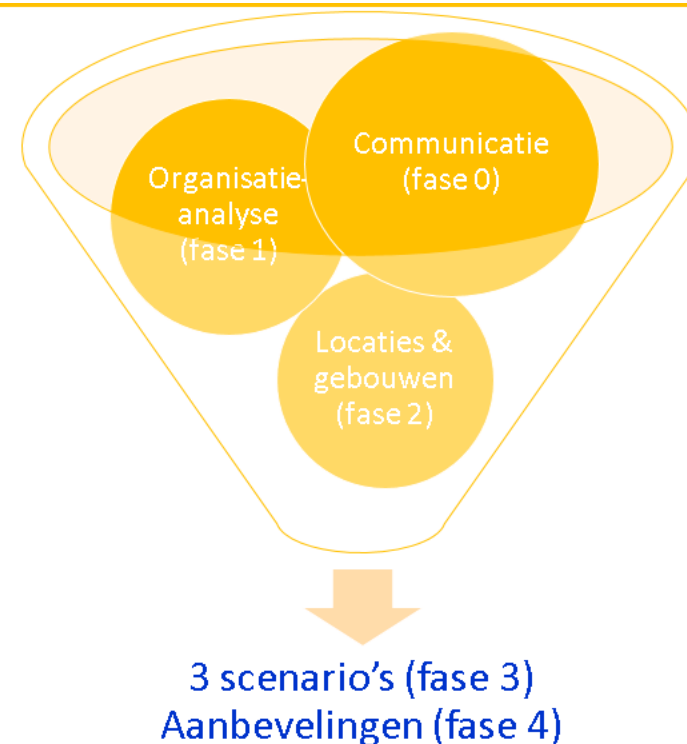
- Enquête
- Inspiratiesessie
- Feedback n.a.v. de inspiratiesessie
- Projectteam overleggen

Fase 1

- Conceptvisie en kaders huisvesting van Noaberkracht
- Samen met Noaberkracht huisvestingsvisie formuleren passend bij de organisatie-ontwikkeling

Fase 2

- Analyse ruimtegebruik (meubilair, bezetting etc.)
- Omschrijving ruimtelijke en functionele behoeften



achter
grond

historie

Er hebben in het verleden al diverse samenwerkingen plaats gevonden tussen de gemeente Dinkelland, Tubbergen en SOM=. Een voorbeeld hiervan is onder andere het onderzoek naar het Huis van de gemeente. In 2016 heeft SOM= Noaberkracht eveneens voorzien van een huisvestingsadvies.

Momenteel worden de plannen voor de nieuwbouw van het gemeentehuis in Tubbergen nader onderzocht, het zogeheten project Glashoes. Het huisvestingsconcept kan dan in basis toegepast worden op het nieuwe gebouw.

In de uitwerking van de scenario's zal gezocht worden naar de juiste aansluiting op het project Glashoes. SOM= gebruikt de kennis en ervaring vanuit de glascultuur en de betrokkenheid met de Glinstering en brengt dit in op de scenario's.

probleem analyse en doelstel ling

De huidige huisvesting past niet meer bij wat de organisatie Noaberkracht wil bereiken. Tevens zorgt de nieuwe organisatiestructuur ervoor dat er organisatieonderdelen veranderd zijn. Daarnaast moet de organisatie meebewegen in de verschillende bestuursstijlen van de beide gemeenten. Binnen Noaberkracht wil men flexibel kunnen werken, gericht op samenwerking en verbinding.

De doelstelling van deze opdracht is om middels de uitwerking van drie scenario's het bestuur van Noaberkracht een goed onderbouwde keuze te laten maken voor een hernieuwd huisvestingsplan. Dit betekent dat de huisvesting een positieve bijdrage levert aan de dienstverlening, ondersteunend is aan de werkzaamheden binnen Noaberkracht en samenwerken en ontmoeten stimuleert.

*Elke euro die geïnvesteerd
wordt in werknemersgeluk,
betaalt zich vijf keer terug
(Rath & Harter, 2010)*

organisatie analyse

organisatie Noaber kracht

Binnen de organisatie Noaberkracht zijn, verdeeld over twee locaties, circa 365 medewerkers werkzaam. Met behulp van een enquête zijn een aantal belangrijke organisatie- en huisvestingsgegevens inzichtelijk geworden. In dit hoofdstuk wordt hier een korte samenvatting van gegeven om een beeld te schetsen van de huidige situatie.

De medewerkers van Noaberkracht zijn verdeeld over 40 teams waarbij het kleinste team bestaat uit 1 medewerker en het grootste team uit 21 medewerkers. Zie organogram Noaberkracht op pagina 12, hierin zijn ook de afdelingen weergegeven. Gemiddeld zitten er 8 medewerkers in een team. 40% van de medewerkers werkt fulltime waarvan 43% parttime. Het overige percentage is toe te verdelen aan medewerkers die op oproepbasis werken of stagiaires. De locatie van de werkplek varieert. De medewerkers zijn te vinden op de beide gemeentehuizen, zijn thuis aan het werk of bij een samenwerkingspartner. Ze hebben zowel vaste als flexibele werkplekken tot hun beschikking.

Omwille van de grootte van het bestand zijn de resultaten niet toegevoegd aan dit rapport, deze zijn separaat beschikbaar

Op maandag, dinsdag en donderdag zijn de medewerkers, afhankelijk van waar de overleggen worden gepland, veelal op de gemeentehuizen aanwezig. Dit zijn de piekdagen qua bezetting. Op de werkplek besteden de meeste teams hun tijd aan werkzaamheden achter het bureau. De overige werkzaamheden zijn veelal overleggen en vergaderen.

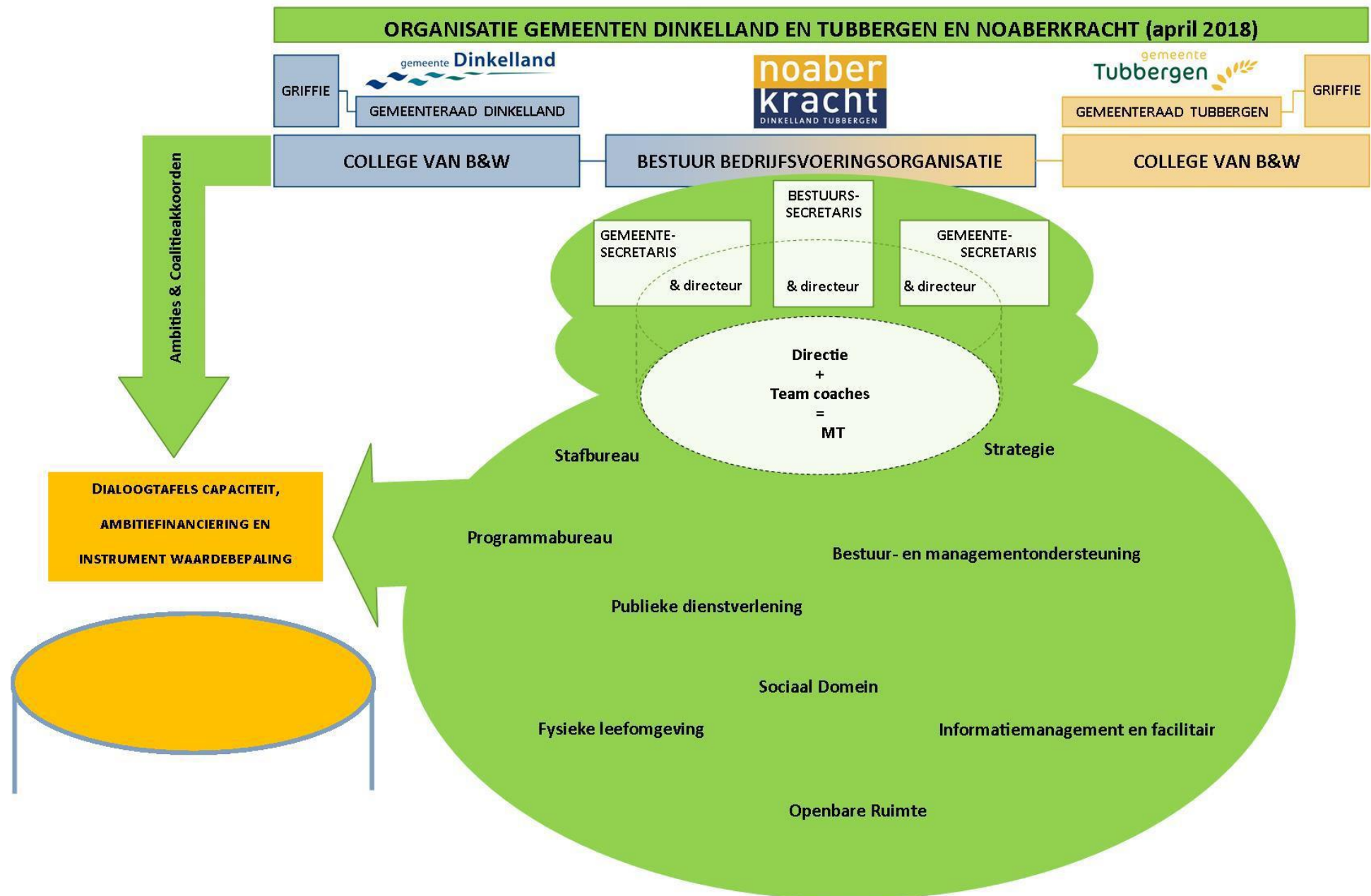
In de enquête is ook onderzoek gedaan naar zaken die als prettig en onprettig worden ervaren in de huidige huisvesting. Zaken die als prettig worden ervaren zijn:

- medewerkers als team bij elkaar kunnen zitten;
- verstelbaarheid van bureaus;
- de klimaatbeheersing in het gemeentehuis van Denekamp.

Zaken die als onprettig worden ervaren zijn:

- De lucht wordt als droog ervaren door de medewerkers;
- De klimaatbeheersing in Tubbergen wordt als slecht/onprettig bestempeld;
- Het werken in de kleinere kantoren wordt als hokkerig ervaren;
- Het verouderde interieur in Tubbergen en de overall akoestiek zijn eveneens aandachtspunten.





kaders en uitgangs punten Noaber kracht

De organisatie Noaberkracht is inmiddels een paar jaar van kracht, maar blijft in ontwikkeling. De huisvesting is onderdeel van de huidige ontwikkelingen binnen Noaberkracht. Middels brainstormsessies is met een aantal medewerkers nagedacht over de kaders die vanuit Noaberkracht gekoppeld kunnen worden aan de vernieuwde huisvesting.

Vanuit verschillende thema's is er door de medewerkers van Noaberkracht nagedacht over de vernieuwde huisvesting. De behandelde thema's zijn: organisatieontwikkeling, Mijn Dorp / Mijn Dinkelland, dienstverlening, facilitair, privacy (incl. privacy burgerzaken), HRM (arbo en vitaliteit), gebouwenbeheer en duurzaamheid, Glashoes en project huisvesting.

Vanuit deze brede invalshoek zijn allerlei kaders opgesteld. Deze informatie is geanalyseerd en verdeeld in drie onderwerpen; te weten organisatie, huisvesting en werkplekken.

Aan de hand van deze informatie en de interactieve sessies die gedurende het project zijn gehouden is onderstaande organisatieanalyse tot stand gekomen. De organisatieanalyse behelst een vijftal uitgangspunten die tot stand is gekomen in samenwerking met Noaberkracht. De organisatieanalyse zal een belangrijke basis vormen voor het huisvestingsconcept.

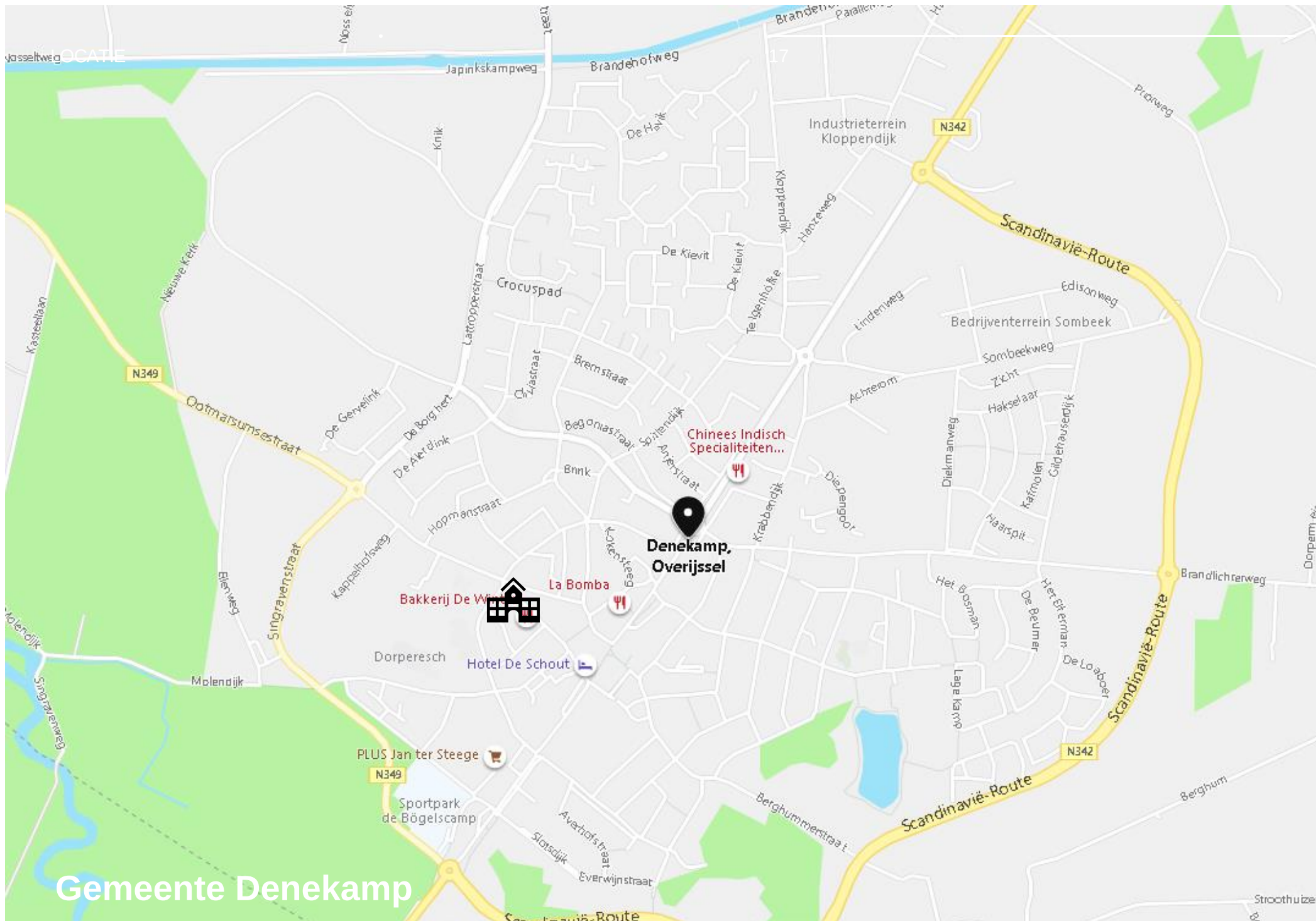
Flexibel en wendbaar	Daar werken waar je nodig bent om van toegevoegde waarde te kunnen zijn voor collega's, bestuurders en de samenleving.
Samenwerken en ontmoeten	Integrale samenwerking stimuleren en een maximale kruisbestuiving tussen functies. Een duidelijk hart waar men kan samenkomen, het huis van de samenleving.
Ontwikkelend en aantrekkelijk	Een lerende organisatie. Aantrekkelijk voor zowel werknemers, bestuurders als de samenleving.
Zakelijk, ondernemend en betrokken kernwaardes Noaberkracht	Versterken van de zakelijkheid en tegelijkertijd het behouden van de betrokkenheid. Balans vinden in privacy, anonimiteit en veiligheid waarbij integriteit ook een rol speelt.
Vitaal en duurzaam	Vitaliteit onder werknemers en bezoekers faciliteren en stimuleren. Waarmaken van duurzame ambities.

locaties en gebouwen

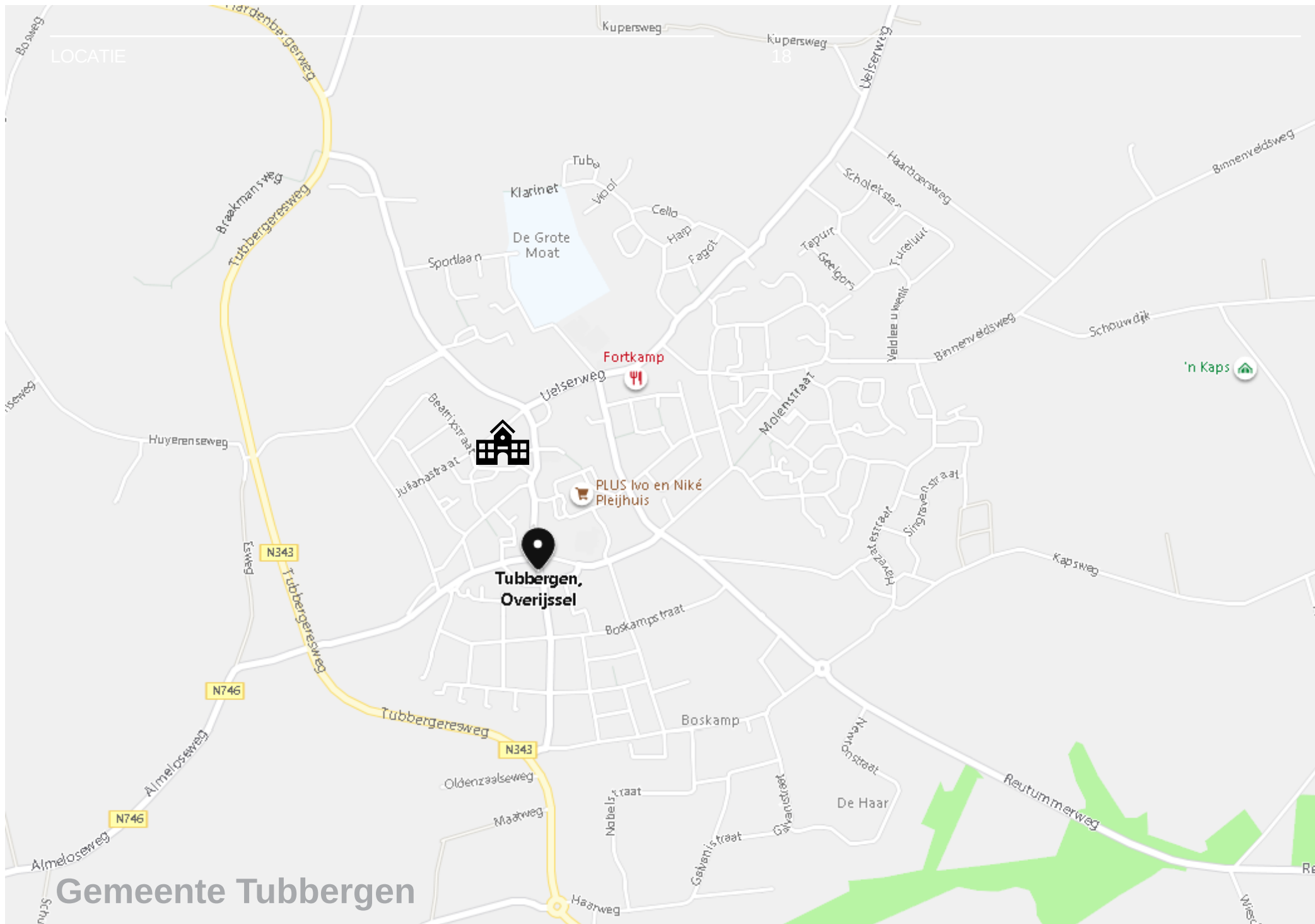
ruimte lijke en functio nele behoef ten

Noaberkracht is gehuisvest in twee gemeentehuizen, te weten locatie Denekamp en locatie Tubbergen. Zie hiervoor plattegronden pagina 17 en 18. In 2007 is het gemeentehuis in Denekamp nieuw gebouwd als gevolg van een fusie van verschillende gemeenten. Het gemeentehuis van Tubbergen is in 1968 gebouwd en in 1981 aan de voorzijde uitgebreid. In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op de ruimtelijke en functionele behoeften van zowel de locaties als de gebruikers.

Op pagina 19 is de ruimtelijke behoefte voor dit huisvestingsconcept weergegeven. Met behulp van de resultaten uit de enquête zijn de ruimtelijke en functionele behoeften van alle teams bepaald. Denk bij ruimtelijke behoeften aan vaste of flexibele werkplekken, werkzaam als individu of juist als team enz. Op pagina 20 is middels een illustratie weergegeven wat de functionele behoeften zijn van de medewerkers op de werkplek.



Gemeente Denekamp



Gemeente Tubbergen

Er zijn verschillende factoren te noemen die van invloed zijn op de flex-factor en de onderverdeling van de werkplekken. De volgende factoren zijn voor Noaberkracht gehanteerd:

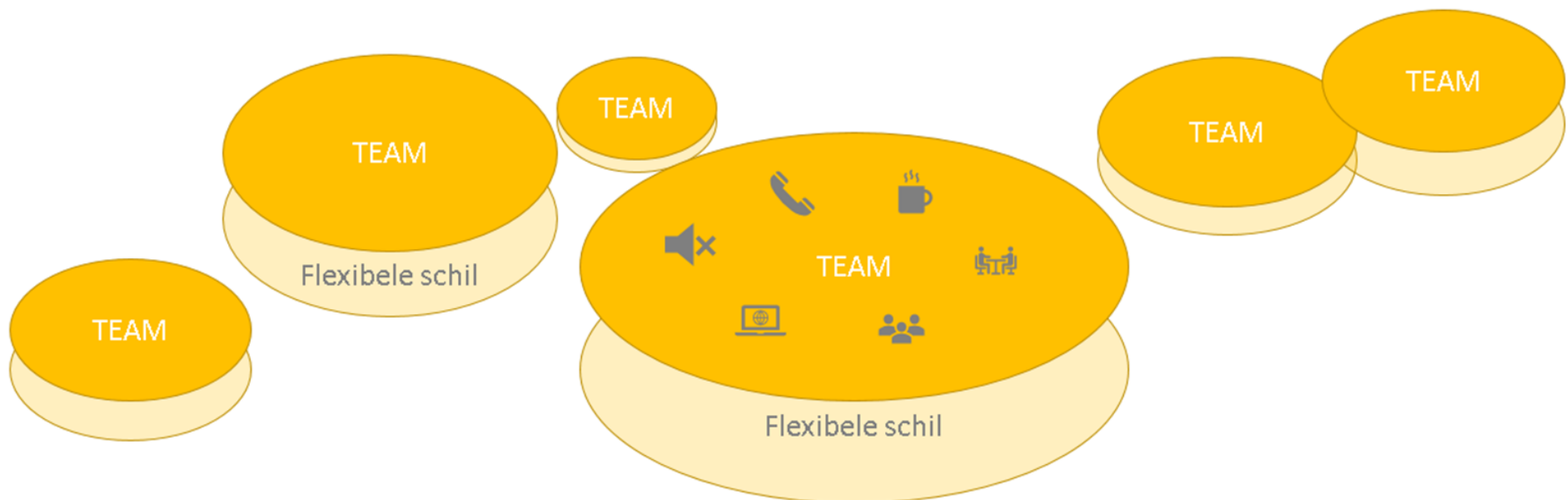
- Omvang van de organisatie; waarbij het organisatiekader ‘flexibel en wendbaar’ mee wordt genomen in de huisvesting;
- Percentage parttimers van 48%;
- Daadwerkelijke aanwezigheid op kantoor veelal op maandag, dinsdag en donderdag, medewerkers werken ook op diverse andere locaties. Waaronder thuis, bij andere gemeenten of bij een samenwerkingspartner;
- Type werk dat mensen doen en de variatie hierin, met name ten aanzien van de verhouding communicatie/concentratie.

Bovenstaande factoren hebben geleid tot de volgende analyse waarop het aantal werkplekken, verdeeld over beide locaties, wordt gebaseerd.

NOABERKRACHT		DINKELLAND	TUBBERGEN
Aantal medewerkers (7 onbekend)	365	259	99
Totaal fte (5 onbekend)	309	218	84
Veilige flex-factor	0,8	207	80
Aantal werkplekken benodigd	Circa 300	200	100
Stand 2020		Huidig 231	Huidig 139
Verwachting		Terug naar 200 werkplekken o.b.v. nieuwe huisvestingsconcept, echter meer aanlandplekken	Op basis van ruimteprogramma 119 (waarvan 34 aanlandplekken) Meer flexibele schil beschikbaar bij nieuwbouw Glashoes

De functionele behoefte van de medewerkers en van het team zijn middels onderstaande illustratie afgebeeld. De cirkel staat voor een team, het verschil in grootte geeft de variatie aan van de grootte van de teams. Het lichtgele gedeelte geeft de flexibele schil aan binnen een team. De flexibele schil zal er onder andere voor zorgen dat de piekbelasting opgevangen kan worden. De symbolen binnen een teamzone geven de activiteiten weer die de medewerkers hier zoal verrichten/wat hun behoeften zijn. De uitleg van de symbolen is als volgt:

-  Ontmoeten
-  Samenwerken
-  Vergaderen
-  Computer werkzaamheden
-  Geconcentreerd werken
-  Bellen



huis
ves
ting

huisvestingsconcept

Het nieuwe huisvestingsconcept van Noaberkracht heeft als doel te komen tot een flexibele, efficiënte en meer éénduidige huisvesting die de werkprocessen van de organisatie ondersteunt. Het vormt tevens de basis voor de realisatie van het nieuwe 'Glashoes'. Het huisvestingsconcept is geen ontwerp, maar beschrijft de indeling en inrichting van de Noaberkracht huisvesting en de manier van werken in de vernieuwde werkomgeving.

Met alle input uit de voorgaande hoofdstukken (fasen) is het huisvestingsconcept tot stand gekomen. Uit de enquête zijn de behoeften van de medewerkers voortgekomen. Hier is onderscheid gemaakt in nut en noodzaak. Daarnaast heeft de enquête een goed beeld gegeven over de manier van werken. Mede door de projectteam overleggen die zijn gevoerd gedurende het proces is het uiteindelijke huisvestingsconcept bepaald. Op de volgende pagina wordt ingegaan op de uitwerking van het huisvestingsconcept

Voor het huisvestingsconcept zijn de volgende vier uitgangspunten vastgesteld, die verderop in de tekst nader worden toegelicht:

- Activiteit gerelateerd werkplekken op basis van zones (dynamisch/stilte)
- Een ordening van afdelingen/teams
- Samenwerken en ontmoeten
- WELL methode

Als basis voor het huisvestingsconcept van Noaberkracht is er gekozen voor activiteit gerelateerd werken. Activiteit gerelateerd werken onderschrijft dat verschillende mensen, verschillende activiteiten verrichten tijdens hun dagelijkse werkzaamheden. Hierdoor ontstaan er verschillende behoeftes op het gebied van de werkomgeving.

Op individueel niveau geeft het werknemers de mogelijkheid hun werkzaamheden beter te organiseren, zodat zij fijn en productief kunnen werken, op een manier die past. Door het creëren van de optimale situatie voor iedere activiteit (of dit nu geconcentreerd werk is, in een team of kennis delen), heeft iedere persoon de keuzevrijheid dit zelf in te richten.

6.1 HUISVESTINGSCONCEPT

De huisvesting kan op basis van zones (gekoppeld aan kleuren) ingedeeld worden. Op de volgende pagina is hier een afbeelding van te zien. Voor Noaberkracht zijn de volgende zones te onderscheiden:

- Publiek/burgers (openbaar)
- Samenwerken (ketenpartners)
- Informele zone/faciliteiten
- Werken – dynamisch
- Werken – rustig

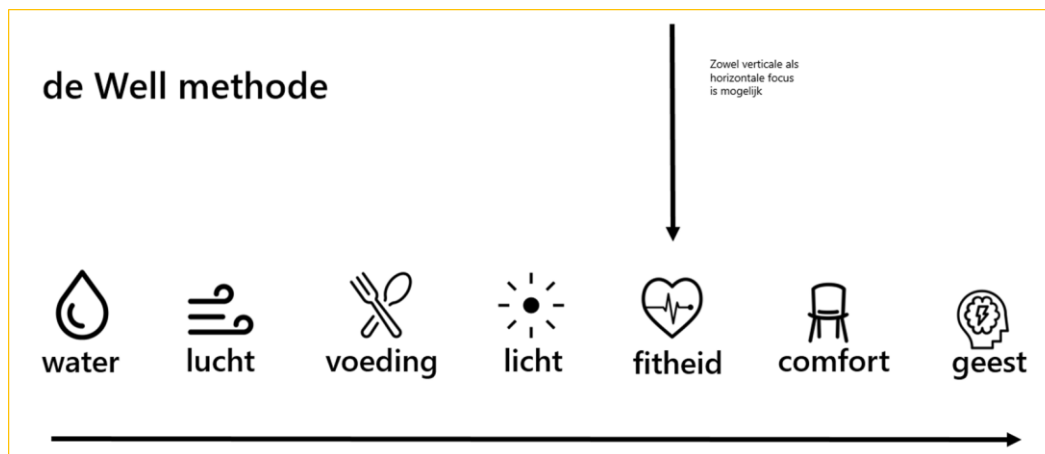
De zones sluiten aan bij activiteit gerelateerd werken. In de dynamische werkzone komen activiteiten voor zoals; samenwerken, ontmoeten, bellen enz. In de rustige werkzone kan geconcentreerd gewerkt worden. Op de begane grond van het gemeentehuis is een publieke zone ingericht. Hier zijn de bestaande balies van de afdeling burgerzaken en de receptie. Ook huren andere partijen (waaronder ketenpartners) hier ruimten. Omdat dit gedeelte voor iedereen (publiek, burgers, medewerkers) toegankelijk moet zijn, vindt het plaats op de begane grond. Dit geldt ook voor de zone samenwerken, met name als het gaat over ketenpartners bijvoorbeeld een zorgaanbieder. De informele zone is voorzien van faciliteiten zoals een pantry, koffieautomaat, de repro, toiletgroepen en werkkasten enzovoort. Deze voorzieningen worden vaak gebundeld in een zone, hier is nu ook al sprake van in de huidige huisvesting. Op de afbeelding is de eerste verdieping afgebeeld en een doorkijkje naar de begane grond waar met name de publieke functies zijn.

24



- Samenwerken (ketenpartners)**
- Publiek/burgers (openbaar)**
- Werken – dynamisch**
- Werken – rustig**
- Informele zone/faciliteiten**

Daarnaast is het aspect samenwerken en ontmoeten opgenomen in het huisvestingsconcept. Hier is voor gekozen omdat dit specifiek in de enquête naar voren kwam en omdat dit aansluit bij de organisatieanalyse van Noaberkracht. Tot slot wordt de WELL methode toegepast omdat we het belangrijk vinden dat de gebruiker centraal staat binnen de huisvesting. De WELL methode richt zich op zeven welzijnsfactoren die hieronder zijn afgebeeld. Door het volgen van de richtlijnen van WELL komt er meer bewustzijn en focus voor gezonde werkomgevingen. De factoren kunnen worden gezien als een gerichte aanpak, waarbij op persoonlijk en organisatieniveau invloed wordt uitgeoefend op gezondheid. In paragraaf 6.2 wordt hier verder op ingegaan.



WELL methode

De WELL Building Standard is ontwikkeld door het International WELL Building Institute. Het International WELL Building Institute leidt de wereldwijde beweging om gebouwen en gemeenschappen te transformeren op manieren die mensen helpen te bewegen. WELL (afkomstig van well being) kijkt naar alle elementen (geest, water, lucht, voeding, licht, fitheid en comfort) die een gebruiker nodig heeft om zich volledig thuis te voelen in een gebouw.

Voor het huisvestingsconcept van Noaberkracht is gedurende het proces de WELL methode behandeld. Per factor is onderzocht op welke wijze deze methode ingezet kan worden ten behoeve van het huisvestingsconcept. Op de volgende pagina wordt hier verder op in gegaan.

Hieronder is een overzicht weergegeven van de verschillende praktische stappen die uitgevoerd kunnen worden om de WELL methode te implementeren op de werkvloer. Ook hier is rekening gehouden met 3 scenario's zodat de methode gefaseerd geïmplementeerd kan worden in de organisatie. Daarnaast is er een belangrijk aspect aan toegevoegd, namelijk gedrag. Een deel van de stappen die uitgevoerd kunnen worden hebben te maken met het aanleren of wel aanpassen van gedrag.

	gedrag, 20% vd werkomgeving scenario 1 (-)	gedrag, 60% van de werkomgeving scenario 2 (+)	gedrag, 100% van de totale werkomgeving scenario 3 (++)
water	campagne stimulans drinkwater	opslag van regenwater	iedere 30 m drinkwatervoorziening
lucht	zuurstofrijke planten aanschaffen ramen/deuren open	luchtvochtigheid verbetering clean desk policy	klimaatinstallatie
voeding	fruitschalen op tafels	werkcafé deels aanbieden producten aandacht voor verspilling	centrale eetvoorziening rekening houden met allergieën en dieten
licht	daglichttoetreding check zonwering check	lichtsterkte bediening ruimtes	lichtsterkte individueel bedienbaar
fitheid	poolfiets trapgebruik stimuleren	zit-sta bureaus overal toegepast	actieve meubels (fietsen etc) sportvergoeding
comfort	dynamische ruimtes stilte ruimtes	materiaalgebruik specifiek naar akoestiek afgestemd warmte-koudte per ruimte te bedienen	warmte-koudte per werkplek te bedienen
geest	kleurgebruik Noaberkracht activiteiten afgestemd op ruimte (kleur, kunst etc)	kunstgebruik persoonlijke ontwikkeling	ronde vormen belichten/toepassen zelfevaluatie gezondheid metingen

scenario's

scenario uitwerking

De doelstelling van deze opdracht is om middels de uitwerking van drie scenario's het bestuur van Noaberkracht een goed onderbouwde keuze te kunnen laten maken voor een hernieuwd huisvestingsconcept. Met als gevolg dat de huisvesting een positieve bijdrage levert aan de dienstverlening, ondersteunend is aan de werkzaamheden binnen Noaberkracht en samenwerken en ontmoeten stimuleert.

Het huisvestingsconcept is uitgewerkt aan de hand van scenario's. Hieronder worden een aantal belangrijke uitgangspunten weergegeven die van invloed zijn geweest op de scenario uitwerking:

- Het minimale scenario = maximaal hergebruik meubilair + toevoeging van specials;
- Er is een investeringsbudget van € 800.000,- voor huisvesting;
- De locatie Denekamp is uitgewerkt in de planvorming, de principes kunnen ook worden toegepast worden op Tubbergen;
- De aspecten van het huisvestingsconcept (pag. 25) zijn verwerkt;
- Scenario 2 & 3 zijn een doorontwikkeling van scenario 1.

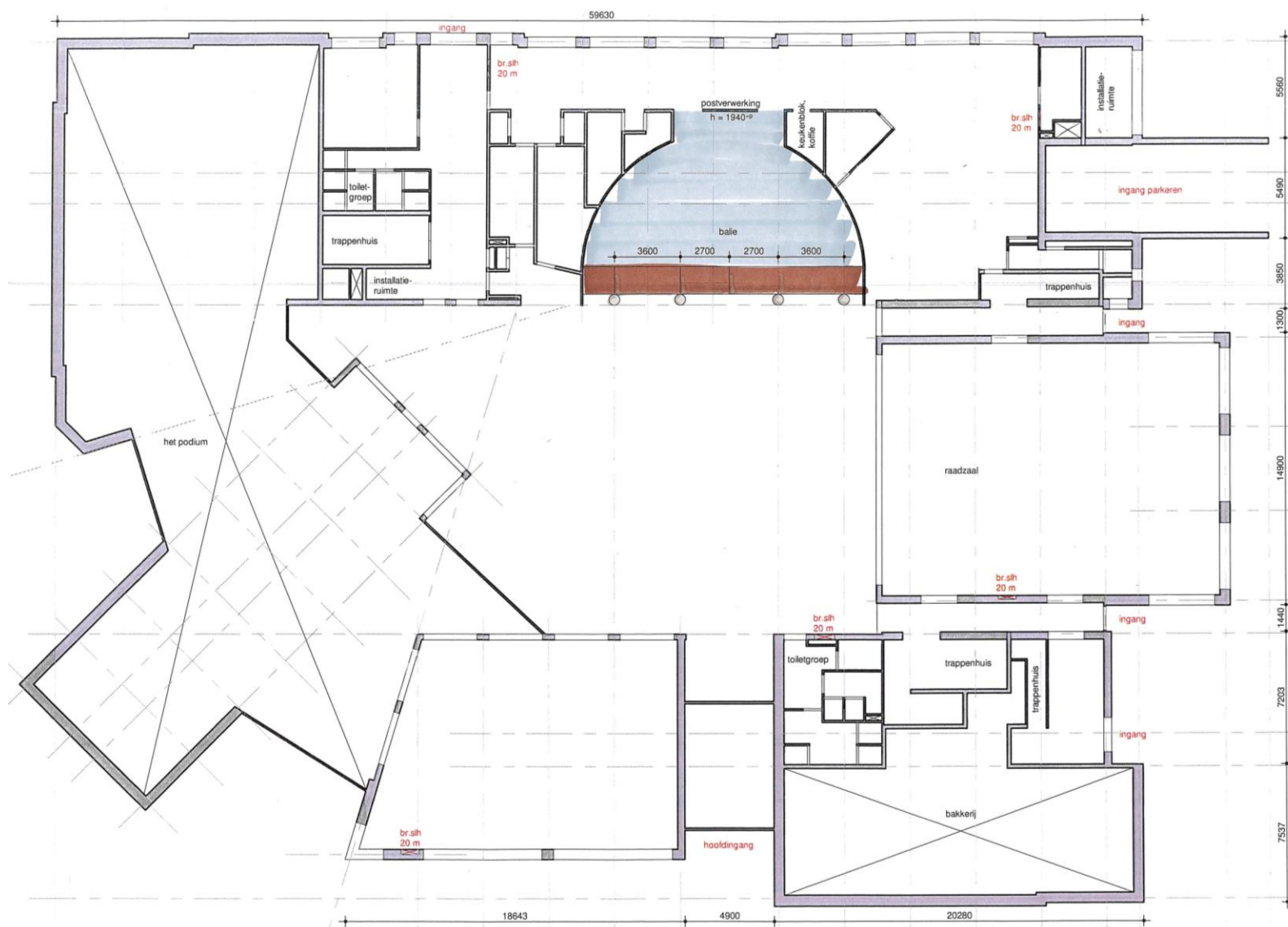
scenario 1

De scenario's zijn een vertaling van het huisvestingsconcept, het is goed om te benadrukken dat de scenario's hier ten opzichte van elkaar niet verschillen. Er is één basis, het huisvestingsconcept en deze wordt door vertaald in drie scenario's waarbij het verschil in investeringen een belangrijke rol speelt.

Voor de uitwerking van scenario 1 zijn de volgende uitgangspunten van belang:

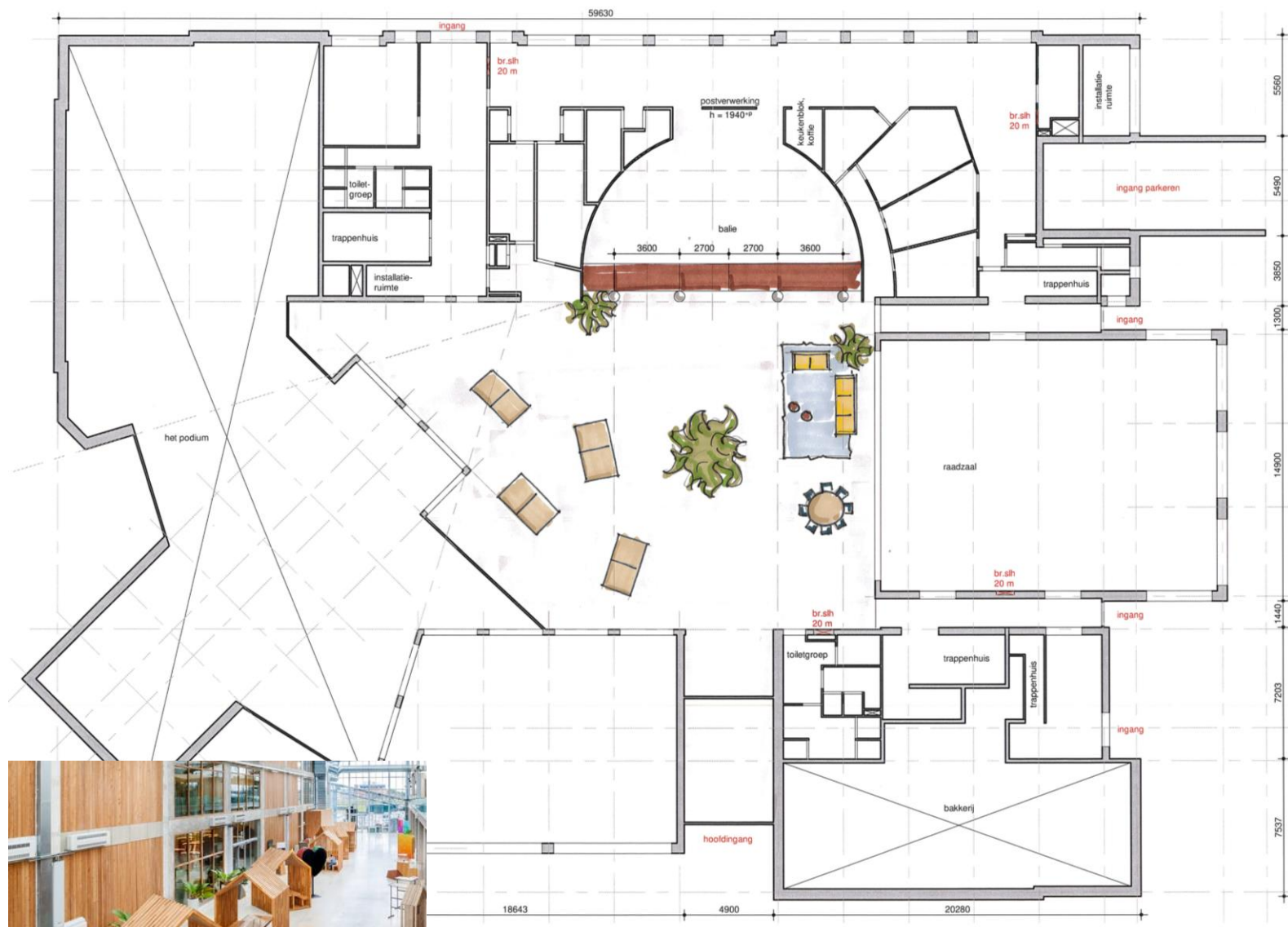
- Het huisvestingsconcept wordt geïntroduceerd bij Noaberkracht;
- De huidige afgesloten ruimten worden ingezet als ruimten om geconcentreerd te werken;
- Er worden dynamische zones toegevoegd met nieuw/hergebruikt meubilair;
- De bestuursvleugel update is verwerkt op verzoek van Noaberkracht;
- +/- 80% van het meubilair blijft en wordt niet geüpdatet, zodat kosten beperkt blijven.

Op de volgende pagina's wordt door middel van vlekkenplannen de uitwerking gevisualiseerd. Ook zijn er per verdieping opties aangegeven, bijvoorbeeld de optie om te investeren in een update van de bestuursvleugel of in werkplekken



BEGANE GROND DENEKAMP

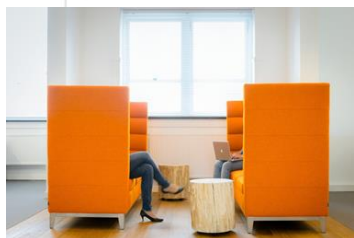
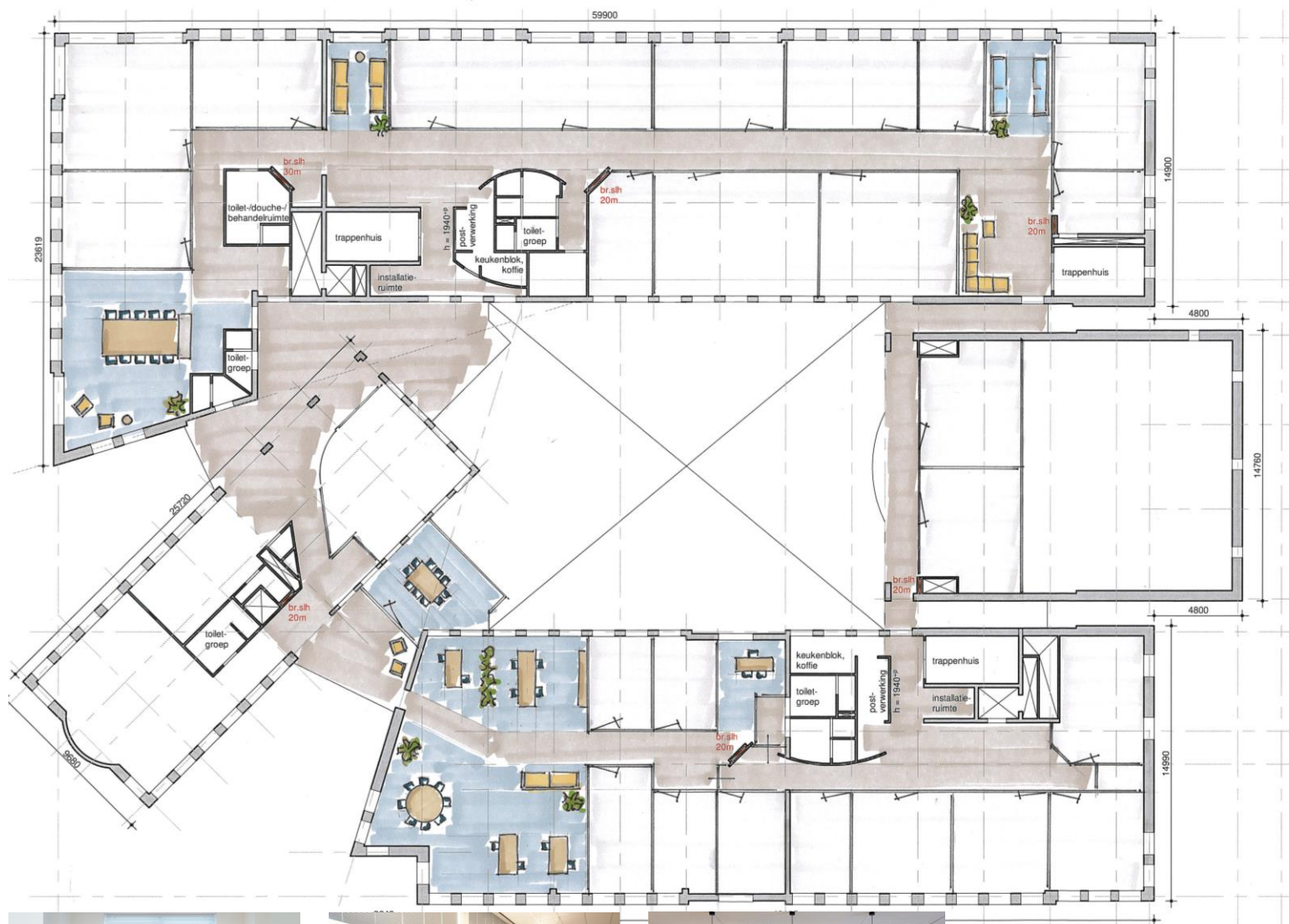
De begane grond is onder andere het domein van burgerzaken. Zij werken hier dagelijks aan de balies en helpen de burgers met allerlei vragen. Uit de enquête is gebleken dat de balies in de huidige vorm te ver naar achteren staan vanaf de hoofdentree gezien. Daarom is er voor gekozen om de balie recht te maken zodat de medewerkers wat meer in de ruimte komen te zitten. Hierbij is rekening gehouden met de beschikbaarheid van het podium in het midden.



BEGANE GROND DENEKAMP - OPTIE

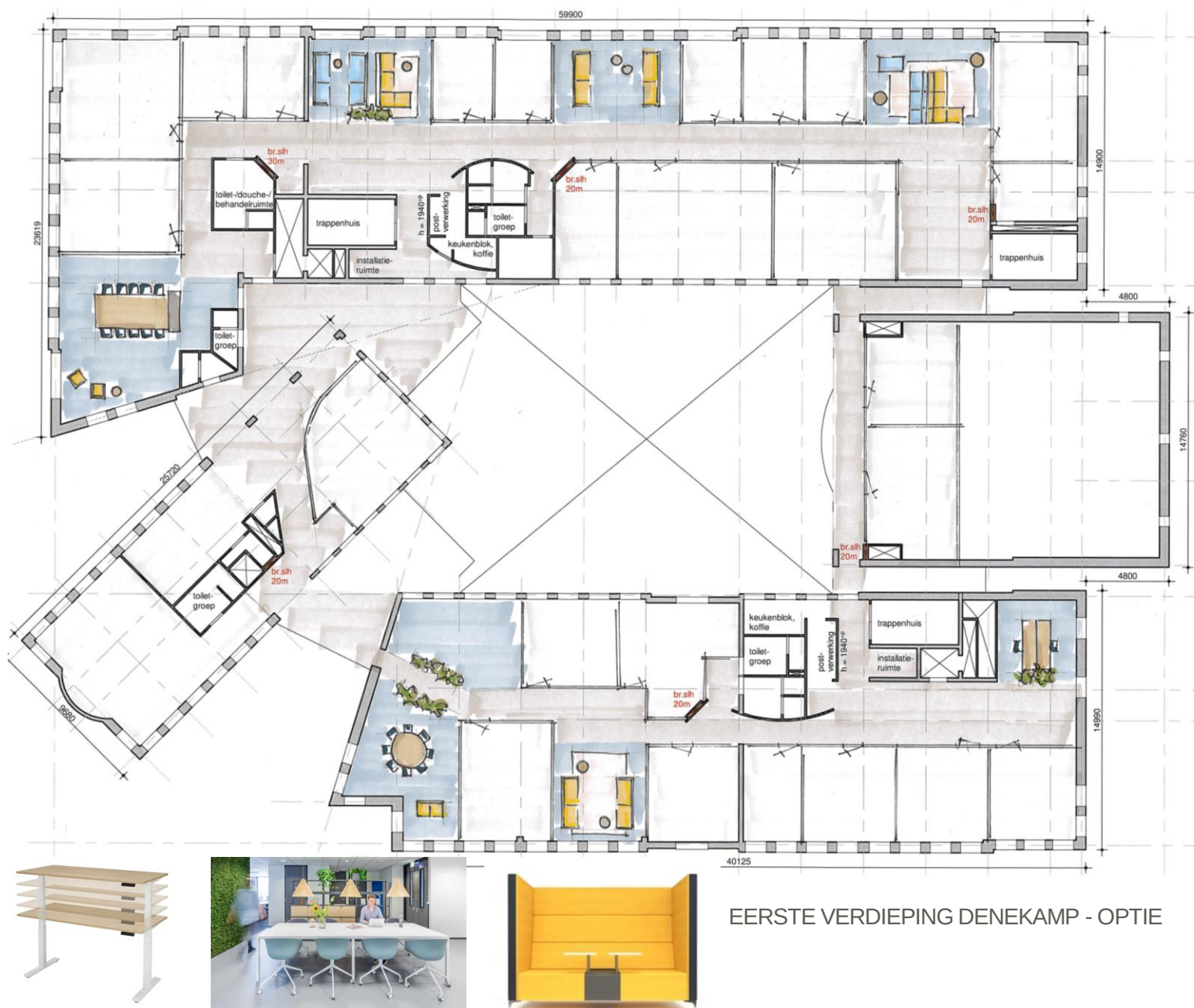
In deze variant is ook de centrale hal meegenomen in de uitwerking. Uit de enquête resultaten kwam onder andere naar voren dat de entree/hal niet als aantrekkelijke ruimte wordt beschouwd. Daarnaast zijn er weinig mogelijkheden om ergens aan te landen of te zitten om onderling (of met de burger) zaken te bespreken. Met deze optie introduceren we het huisje van de samenleving. Het huisje geeft een leuke opvulling aan de ruimte en is tevens functioneel. Daarnaast is er meer groen toegevoegd een lounge wachtruimte en ronde leestafel.





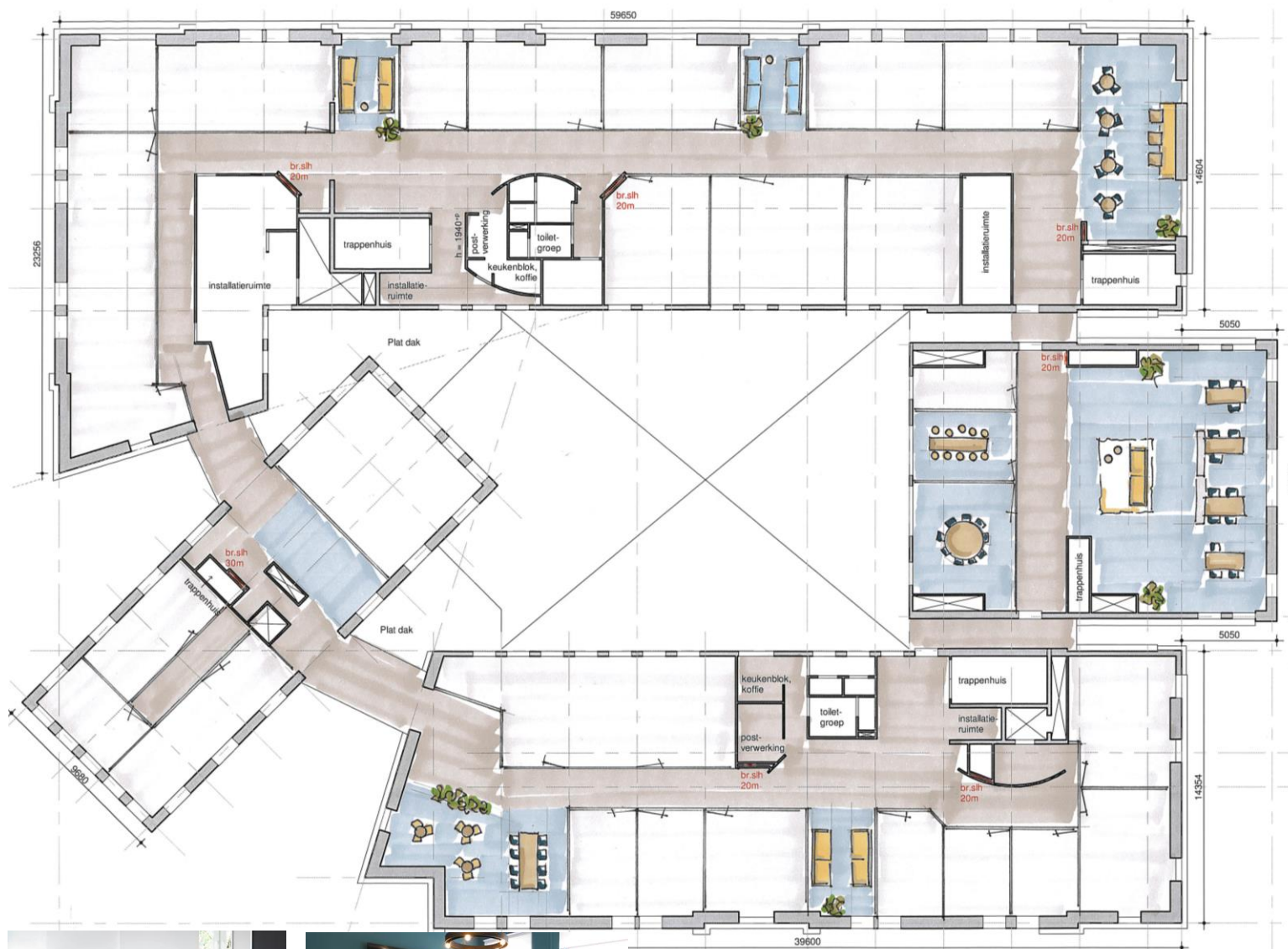
EERSTE VERDIEPING
DENEKAMP

Op de eerste verdieping is de bestuursvleugel geüpdatet. Noaberkracht heeft hiervoor een schets aangeleverd en die is verwerkt in het vlekkenplan. Links onderin op de tekening is dit weergegeven, in de gesloten (witte) ruimtes blijven de bestaande kantoren gehanteerd. Op diverse plekken op de verdieping zijn specials toegevoegd. Deze specials ondersteunen het activiteit gerelateerd werken. Denk aan bel meubilair, aanlandplekken, informele overlegplekken. De specials worden in de kleuren van Noaberkracht, blauw en geel, uitgevoerd. De kleur blauw straalt rust uit en de kleur geel stimuleert het brein en geeft energie.



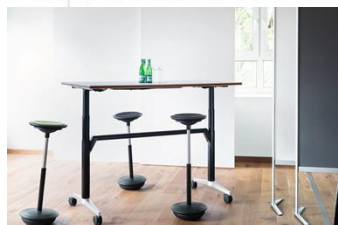
In deze variant is geen rekening gehouden met de wens voor een update van de bestuursvleugel. In dit vlekkenplan zijn meer specials verwerkt die de activiteit gerelateerd werken ondersteunen. Ook kan men elkaar op diverse plekken ontmoeten. Daarnaast is er met deze variant ook ruimte om zit-sta werkplekken te realiseren. Het is goed om te benoemen dat de specials willekeurig zijn ingetekend, er kan een verschuiving plaatsvinden. Echter is het wel van belang dat ze meanderend over de verdieping worden geplaatst.

EERSTE VERDIEPING DENEKAMP - OPTIE



TWEDE VERDIEPING DENEKAMP

Op de tweede verdieping is een grote open ruimte die gebruikt wordt ten behoeve van aanlandplekken. Deze ruimte wordt opnieuw ingedeeld en voorzien van 4-persoons teamwerkplekken. Daarnaast worden er interieurelementen aan toegevoegd, zoals hoge banken waar men (telefoon) gesprekken kan houden. Deze beperken het geluidsoverlast. Ook op deze verdieping zijn specials toegevoegd, met name ruimtes en plekken waar in groepsverband gewerkt kan worden aan een project. Een dergelijke projectruimte kan ingericht worden met een hoge werktafel met bijbehorende krukken, die zorgen voor een vitale werkhouding.





TWEDE VERDIEPING DENEKAMP - OPTIE



In deze optie is gehoor gegeven aan de wens van de medewerkers om elkaar te kunnen ontmoeten op een informele wijze. Uit de enquêteresultaten kwam naar voren dat men graag een kantine zou willen hebben om te lunchen of bijeen te komen. Denekamp heeft een dergelijke voorziening op de begane grond, het Podium, maar dit wordt door de medewerkers niet als eigen ervaren en heeft een restaurant functie. In het vlekkenplan is een werkcafé getekend. Het werkcafé staat voor ontmoeten, samenwerken, netwerken en is geschikt als aanlandplek. Daarnaast is er ook ruimte voor een voetbaltafel enz.

scenario

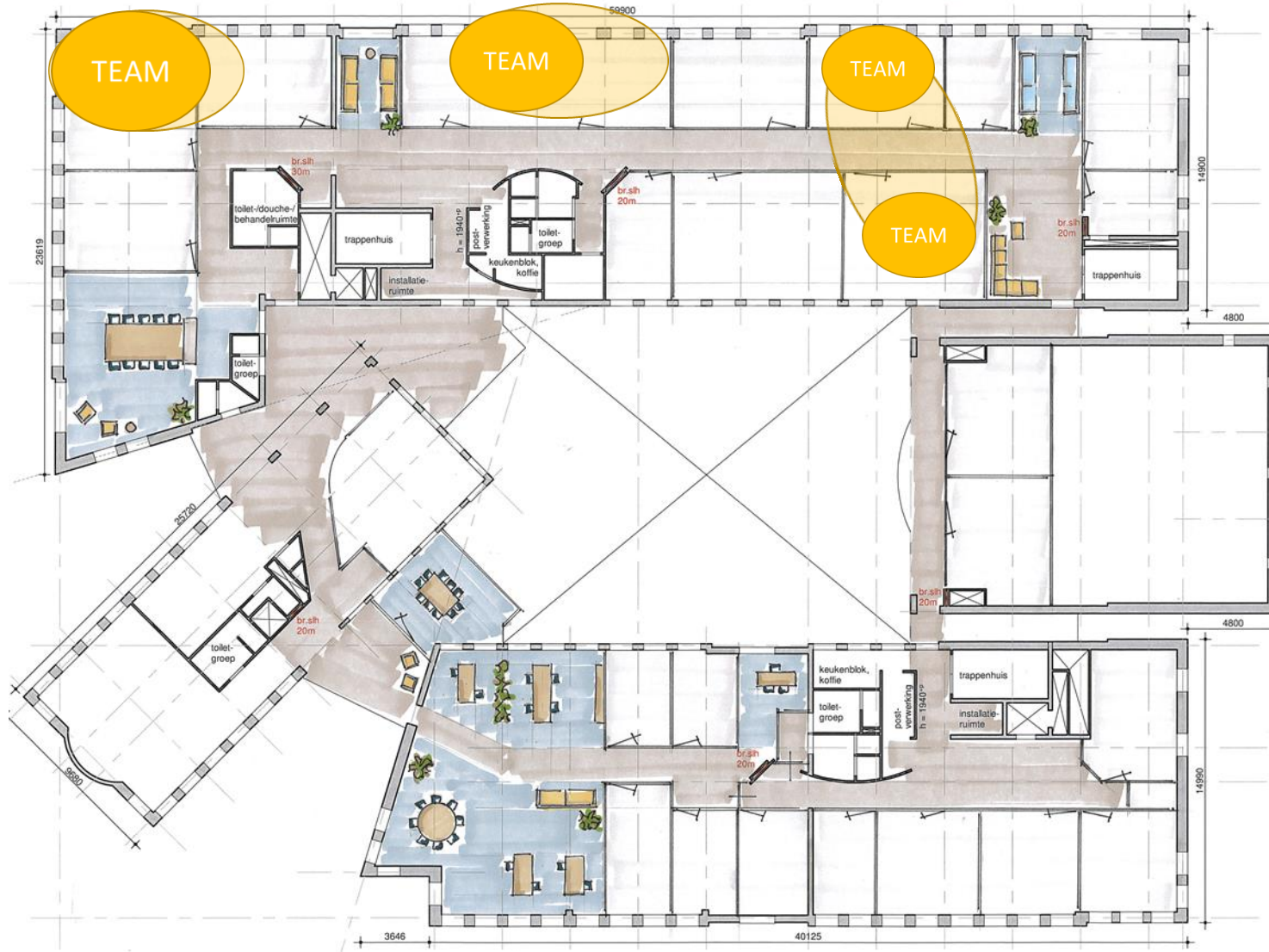
2

In scenario 2 wordt het huisvestingsconcept een slag verder toegepast. Dit resulteert onder andere in teamwerkplekken inclusief flexibele schil. Hiervoor worden de huidige kantoren, die in scenario 1 niet aan bod zijn gekomen, vernieuwd. De kleinere kantoren worden opener gemaakt door wanden te verwijderen. Daarnaast worden de werkplekken slimmer ingedeeld en ingericht op basis van teams. Denk dan aan een 4-persoons werkplek. Ook zal de zone indeling op basis van de eerdere genoemde kleuren duidelijker naar voren komen. Met name op de afdelingen zal onderscheid gemaakt worden in dynamisch en rustig zones.

De huidige plekken waar de koffieautomaten staan nodigen nu niet uit om elkaar te ontmoeten, daarom is er voor gekozen om ook hier meer openheid te creëren zodat de toekomstige koffiebar/pantry een ontmoetingsplek wordt. Op sommige plekken zal ook een leestafel worden toegevoegd.

Tot slot zal niet alleen bij de specials maar ook op de werkplekken het kleurgebruik in zekere mate worden doorgevoerd zodat er één geheel ontstaat.

Op de volgende pagina is hier illustratie van weergegeven.



Zone dynamisch vs. rustig



Koffiebar en ontmoetingsplek



Teamwerkplek (aanland)

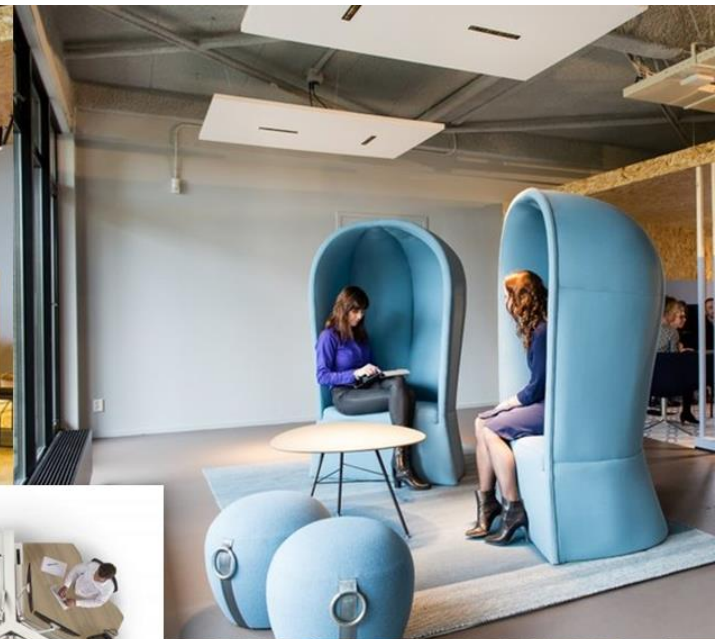
scenario

3

In het derde en laatste scenario is het huisvestingsconcept van Noaberkracht organisatie breed toegepast. Dit betekent dat het activiteit gerelateerd werken volledig is doorgevoerd in de huisvesting. De huisvesting faciliteert en levert een positieve bijdrage aan de dienstverlening en werkzaamheden binnen Noaberkracht, daarnaast stimuleert de huisvesting samenwerken en ontmoeten.

Alle werkplekken zijn uiteindelijk geüpdatet en worden verwerkt in een grondstoffenbank. Dit is een database van het aanwezige meubilair waarop Noaberkracht de komende jaren circulair kan inkopen. In de toekomst worden meubels niet langer afgeschreven maar wordt er gekeken naar de functionaliteit en behoefte. Als organisatie ben je dynamisch en zodoende sluit de huisvesting hier op aan.

Tot slot zal in het laatste scenario het aspect multifunctionaliteit, welke Noaberkracht voornemens is om toe te passen bij het Glashoes, geïntegreerd worden. Dit kan op verschillende wijzen, bijvoorbeeld wanneer er ruimteoverschot ontstaat, dan biedt dit kansen om ketenpartners en of andere gebruikers toe te voegen aan je huisvesting en hier waar mogelijk de samenwerking op te zoeken.



financieel

Als uitgangspunt heeft de organisatie Noaberkracht een investeringsbudget meegegeven van circa € 800.000,- voor huisvesting. Dit budget is zowel voor het gemeentehuis in Denekamp als voor Tubbergen. Op de volgende pagina is een samenvatting gegeven van de kostenramingen die zijn opgesteld. In de bijlage worden alle kosten onderbouwd en weergegeven.

Het investeringsbudget wordt voor de uitvoering van scenario 1 ingezet. Echter zijn er wel verschillende startpunten; voor het gemeentehuis in Denekamp geldt een vernieuwing van de huidige huisvesting en voor het gemeentehuis van Tubbergen gaan we uit van een nieuwbouw situatie. Dit betekent voor Tubbergen een casco+ kantoor waarbij wordt uitgegaan van afgewerkte wanden en vloeren. De opties die in de verschillende scenario's voorkomen, zijn ook in de financiële paragraaf uitgewerkt. Voor Denekamp zijn de kosten per bouwlaag inzichtelijk gemaakt. Voor Tubbergen gaan we uit van 1 volledige bouwlaag ten behoeve van de werkplekken voor Noaberkracht. De uitgewerkte kostenramingen staan in de bijlage, daarnaast is door middel van een afbeelding weergegeven om welke ruimten het gaat.

Kostenvergelijk	Denekamp	Tubbergen <i>op basis van ruimteprogramma</i>	
Bouwkundig - Sloopkosten - Systeem wanden - Systeem plafonds - Vloerafwerking - Schilderwerk - Installaties	€ 192.460,50	<i>Uitgaand van een nieuwbouw situatie waardoor geen bouwkundige aanpassingen benodigd zijn</i>	
Meubilair / vaste inrichting - (Nieuw) meubilair - Aankleding - Groen - Verlichting + Opties BG + werkcafé	€ 167.000,00 + € 27.500,00 + € 58.975,00	€ 270.235,00	
AK & W+R	€ 35.946,05	€ 27.235,00	
TOTAAL HUISVESTING	€ 481.881,55	€ 297.258,50	€ 779.140,05

**samen
vatting**

matrix

De samenvatting van het huisvestingsconcept en de daarbij behorende scenario's zijn uitgewerkt in een matrix. In deze matrix is in één oogopslag te zien waarin de scenario's, naar aanleiding van de gestelde uitgangspunten, van elkaar verschillen. Ook is er een doorkijk gegeven naar de investeringen die nog gedaan moeten worden voor de scenario's 2 en 3.

Voorafgaand aan het project is het investeringsbudget meegegeven, daarnaast is ook aangegeven om verder te kijken. Het beschikbare investeringsbudget is voor scenario 1 passend gemaakt. Echter als we een volledige invulling willen geven aan het huisvestingsconcept, is het ook van belang om de huisvesting verder door te ontwikkelen. In scenario 2 en 3 wordt het huisvestingsconcept verder opgepakt en uitgevoerd, hiermee groeit de huisvesting mee met de organisatie en de dynamische manier van werken die men voor ogen heeft. Net als de organisatie, is de huisvesting altijd in ontwikkeling.

Huisvestings-concept	Activiteiten gerelateerd werken	Ordering van afdelingen / teams	Samenwerken en ontmoeten	WELL methode	Financieel
Scenario 1	- Toevoegen van specials - Belplekken - Informele overleg plekken - Meer aanlandplekken - Update bestuursvleugel of zit-sta werkplekken	- Inrichten van zones dynamisch vs. stil	- Werkcafé (optioneel) - Huis(je) van de samenleving in de hal (optioneel)	Gericht op quickwins en gedrag - Keuzes meubilair, groen etc. maken op basis van de WELL-methode - Huisregels voor werkgeluk	€ 779.140,05 <i>(€ 20.859,95 onder investeringsbedrag)</i>
Scenario 2+	+ Inrichten projectruimtes + Teamwerkplekken	+ Minder hokkerige indeling, openheid creëren	+ Pantry/koffie bar vernieuwen en als ontmoetingsplek aantrekkelijk maken (leestafel)	Gericht op faciliteren werkomgeving + Kleurgebruik / update kantoren + Werkcafé fruitmanden en watertappunten toepassen	+ € 200.000,- <i>+/- € 1.000.000,-</i>
Scenario 3++	+ Vernieuwen van alle werkplekken o.a. met zit-sta bureaus, ergonomische stoelen	+ Focus leggen op dynamische en stilte zones	+ Ruimte voor multifunctioneel gebruik externe partners/lokale ondernemers (aansluiting Glashoes)	Gericht op totaal werkomgeving + Klimaatinstallatie geheel vernieuwen (niet bij prijs inbegrepen) + Oprichten grondstoffenbank m.b.t. meubilair + Circulaire inkoop en aanpak	+ € 200.000,- <i>+/- € 1.200.000,-</i>

vervolg stappen

Gedurende de afronding van dit rapport heeft Noaberkracht nog geen besluit genomen over het gepresenteerde huisvestingsconcept en de scenario's. Zodra dit besluit is genomen kunnen de vervolgstappen voor het uitwerken van de verdere planvorming plaatsvinden.

Zaken als ontwerptekeningen en het opstellen van een programma eisen zorgen voor de juiste totstandkoming van het huisvestingsconcept. Hierin kan SOM= ondersteunen, op die wijze vindt de juiste vertaling plaats van het opgestelde concept. Vervolgens kan een selectieprocedure opgestart worden waarbij de aannemer en leverancier(s) geselecteerd worden. Deze partijen zullen voor de uitvoering en implementatie van het huisvestingsconcept zorgen.

som

=

SOM = biedt oplossingen voor huisvestingvraagstukken en begeleidt u vanaf uw eerste ideeën. Wij zijn de 'gids' die op de juiste momenten weten wanneer er keuzes gemaakt worden, zodat het project naadloos aansluit op uw visie over het ontwerp, het budget en de planning.

Wij zorgen voor de aansturing van het ontwerp in de initiatieffase, haalbaarheidsfase, de voorbereiding, de realisatie en de nazorg (in beheer en onderhoud) van het gehele bouwproject. Met ons team van ambitieuze en enthousiaste mensen zijn we gevestigd in Oldenzaal, Zwolle, Rotterdam en Amsterdam. Het team bestaat uit senior projectmanagers, projectleiders en assistent projectleiders, met zijn of haar eigen specialiteiten. Mensen die kennis van zaken hebben.



SOM = biedt oplossingen voor huisvestingvraagstukken en begeleidt u vanaf uw eerste ideeën. Wij zijn de ‘gids’ die op de juiste momenten weten wanneer er keuzes gemaakt worden, zodat het project naadloos aansluit op uw visie over het ontwerp, het budget en de planning.

Wij zorgen voor de aansturing van het ontwerp in de initiatieffase, haalbaarheidsfase, de voorbereiding, de realisatie en de nazorg (in beheer en onderhoud) van het gehele bouwproject. Met ons team van ambitieuze en enthousiaste mensen zijn we gevestigd in Oldenzaal, Zwolle, Rotterdam en Amsterdam. Het team bestaat uit senior projectmanagers, projectleiders en assistent projectleiders, met zijn of haar eigen specialiteiten. Mensen die kennis van zaken hebben.

Noaberkracht Dinkelland Tubbergen

Nicolaasplein 5

7591 MA Denekamp

www.dinkelland.nl

www.tubbergen.nl



som =

Enschedesestraat 2

7575 AB Oldenzaal

www.somis.nl

Versie 1.0 / april 2020

som =

som haalt alles uit huisvesting somis.nl

BIJLAGEN

Bij totstandkoming van dit rapport zijn er diverse documenten opgesteld voor de verwerking van resultaten. Omwille van de grootte van deze bestanden zijn deze niet toegevoegd aan deze rapportage. Deze documenten zijn separaat beschikbaar.

1. Ruimteprogramma Noaberkracht
2. Analyse enquête resultaten
3. Kostenramingen
4. Gehouden presentaties/inspiratiesessie