

Bijlage 3: Werkplekconcept Harlingen 2024

Op 4 maart 2024 heeft de directie het aangepaste werkplekconcept vastgesteld en ook de RvM hierover geïnformeerd. Hierin staan een aantal belangrijke ambities voor de toekomstige huisvesting van gemeente Harlingen benoemd. Hieronder is een opsomming van de inhoud gemaakt. Daarna zijn enkele illustratieve beelden toegevoegd die passen bij de uitgangspunten. Als laatste is het volledige concept is toegevoegd.

Opsomming

- Iedere team binnen de gemeente werkt vanuit een locatie die optimaal is toegerust voor de bediening van de inwoners en de aard van de werkzaamheden. Deze verschillende locaties zullen niet allemaal onder een dak zijn.
- Het Huis van de gemeente kent een ruime centrale entree waarin inwoners zich welkom voelen en alle medewerkers tegelijk bijeen kunnen komen.
- Gezien de aard van het werk is het wenselijk dat de medewerkers van de gebiedsteams werken in de nabijheid van de doelgroep en in samenhang met de ketenpartners. Voor hen wordt in de basis een plek die aan deze eisen voldoet gecreëerd, deze hoeft niet in het Huis van de Gemeente te zijn. Alleen in een nieuwbouwsценario wordt overwogen iedereen bij elkaar te brengen.
- De werkzaamheden van de gemeentewerf vraagt om een andere locatie aangezien zij ruimte voor opslag en vervoersmiddelen nodig hebben en mogelijkheden moeten hebben om (geluid) te fabriceren. Ook genereert de gemeentewerf een aanzienlijk aantal verkeersbewegingen.

Het werkconcept, de manier van werken, voor Harlingen bestaat uit de combinatie en balans tussen nieuw en oud, bestaand en toekomst

Aantrekkelijke huisvesting is hierbij van toegevoegde waarde voor goed werkgeverschap.

- Harlingen is klein dus is multitasking aan de orde, diversiteit van activiteiten;
- Het werkconcept, de manier van werken, voor Harlingen bestaat uit de combinatie en balans tussen nieuw en oud, bestaand en toekomst;
- Afdelingsgewijs of op projectbasis zijn alle collega's aanwezig;
- Verschillende werkstijlen combineren en ontmoeting te faciliteren;
- Huisvestingsconcept "van reuring naar rust";
- Medewerkers kiezen op basis van de activiteit van hun werk een passende werkplek.
- De behoefte aan diversiteit groot is. Onder voorwaarden als veiligheid, privacy en wensen als ruimte licht, flexibiliteit en ontmoeting moet een werkplekconcept voorzien in het 'oude' maar ook in het in het 'nieuwe'. Het oude staat voor werken in een team, met elkaar op een afdeling. Het nieuwe staat voor hybride, thuiswerken en flexibiliteit in werkplek.
- Het aanbod van werkruimtes moet voldoende gevarieerd zijn, zodat werknemers op ieder moment van de dag een werkplek kunnen opzoeken die past bij de activiteit die ze op dat moment willen verrichten.
- Harlingen kiest voor een werkplekconcept dat de activiteiten van de werknemers ondersteunt, voldoende privacy biedt en ook ruimte geeft aan flexwerkers en thuiswerkers.
- Clusters wordt gesitueerd aan een gebied waar ontmoeten centraal staat;
- Er wordt rekening gehouden met gelijke verdeling van werkstijlen en -processen en onderlinge relaties;
- Hoe verder van het ontmoetingsgebied vandaan, hoe rustiger er gewerkt kan worden. Dit is de kern van het huisvestingsconcept "van reuring naar rust".

Illustraties (van tekst naar beeld)

Referentie Noardeast Fryslân



Publiekgebied



Werkgebied met informele ontmoeting



Een analyse en advies aangaande de toekomstige huisvesting voor de medewerkers van de gemeente Harlingen.

Advies van: gemeentesecretaris & organisatieadviseur

vastgesteld in DO 4-3-2024

1. De ambitie

In het vorige bestuursakkoord 'Bouwen aan een betere toekomst' heeft het college van Harlingen zijn ambities voor de komende jaren geformuleerd. Het college wil zijn eigen vastgoed energieneutraal maken en er moet een integraal plan voor de huisvesting van de ambtelijke organisatie worden opgesteld (Strategisch Huisvestingsplan). In juli 2019 heeft de gemeenteraad besloten dat het handhaven van de huidige situatie onwenselijk is. Vervolgens zijn verschillende scenario's uitgewerkt en ter besluitvorming voorgelegd aan de gemeenteraad.

2. Wat vooraf ging

Op 2 september 2020 heeft de gemeenteraad het besluit genomen om de locatie centrum nader te laten uitwerken. Voor een deel van de medewerkers kwam het als een onaangename verrassing dat met het besluit tot onderzoek naar het scenario 'centrum', de weg naar een ander scenario, nieuwbouw op de Westerzeedijk, was afgesneden.

In september 2021 zijn alle medewerkers geïnformeerd over het toen voorliggende plan centrumlocatie. De Raad van Medezeggenschap (RvM) heeft een stemming onder de medewerkers georganiseerd en een overwegend negatief advies op het voorgenomen besluit en de bijbehorende consequenties uitgebracht. Naar aanleiding van het negatieve advies van de medewerkers is het voorstel van de agenda gehaald en is er een nieuw proces en zoektocht ten aanzien van de mogelijkheden naar ambtelijke huisvesting in de binnenstad van Harlingen opgestart.

In maart 2023 heeft de gemeenteraad unaniem ingestemd met het raadsvoorstel, waarin staat beschreven dat de centrumlocatie onvoldoende geschikt is voor huisvesting van de ambtelijke organisatie. Met het nemen van dit besluit werd het scenario van gemeentelijke huisvesting in het centrum afgerond. In samenhang met het algehele strategisch vastgoedbeleid van de gemeente, wordt nu een nieuw scenario voor het Huis van de Gemeente huisvesting opgesteld.

3. Wat is wenselijk voor de toekomst?

Een integraal en energieneutraal plan voor de huisvesting van de ambtelijke organisatie dat tevens kan dienen als Huis van de Gemeente. De bouw is zo circulair als mogelijk, hier worden eisen voor opgesteld. Het eerder opgestelde Plan van Eisen (PvE) blijft grotendeels gehandhaafd en wordt aangepast aan de nieuwste inzichten. De inrichting van het nieuwe Huis van de Gemeente zal moeten passen bij de organisatiefilosofie en -psychologie van vertrouwen en verantwoordelijkheid.

4. Allemaal onder één dak of op verschillende locaties?

In het verleden zijn verschillende scenario's de revue gepasseerd, allemaal in eenzelfde pand werken, toch het sociaal domein samen de ketenpartners onderbrengen, de gemeentewerf een eigen locatie faciliteren.

De insteek is dat de gemeente optimale dienstverlening biedt aan de inwoners van Harlingen. De verschillende medewerkers werken op een locatie die optimaal gesitueerd is in Harlingen en passend is bij de werkzaamheden. Dat betekent dat voor een medewerker uit het gebiedsteam andere faciliteiten wenselijk zijn als voor een medewerker van de buitendienst of een medewerker met een kantoorfunctie. Iedere team werkt vanuit een locatie die optimaal is toegerust voor de bediening van de inwoners en de aard van de werkzaamheden. Deze verschillende locaties zullen niet allemaal onder een dak zijn.

Het Huis van de gemeente kent een ruime centrale entree waarin inwoners zich welkom voelen en alle medewerkers tegelijk bijeen kunnen komen. Gezien de aard van het werk is het wenselijk dat de medewerkers van de gebiedsteams werken in de nabijheid van de doelgroep en in samenhang met de ketenpartners. Voor hen zal een plek die aan deze eisen voldoet worden gecreëerd, deze zal niet in het Huis van de Gemeente zijn.

De werkzaamheden van de gemeentewerf vraagt om een andere bestemming aangezien zij ruimte voor opslag en vervoersmiddelen nodig hebben en mogelijkheden moeten hebben om (geluid) te fabriceren. Ook genereert de gemeentewerf een aanzienlijk aantal verkeersbewegingen. De werf zal zo worden ingericht en uitgerust dat zij voldoet aan moderne eisen en een passende werkomgeving voor de medewerkers buitendienst.

5. Visie

De ambtelijke organisatie van Harlingen is lerende en continu in beweging om Harlingen mooier en beter te maken. Als onafhankelijke adviseurs voeren medewerkers de regie op hun werk en adviseren zij het bestuur. Met een duidelijk kompas van de organisatie als leidraad, investeren medewerkers en organisatie in elkaar om de optimale dienstverlening voor Harlingen mogelijk te maken.

Harlingen heeft, nu maar ook in de toekomst, krachtige en bevroegen mensen nodig zodat Harlingen uniek blijft. Binnen het speelveld van overheidsorganisaties is Harlingen een kleine, maar eigenzinnige speler. Om nu en in de toekomst aantrekkelijk te zijn voor werknemers moet Harlingen zich blijvend profileren en extra energie steken in het behouden en werven van professionele werknemers. Werknemers komen dus niet zomaar de poort binnenlopen, laat staan dat ze automatisch lang bij de gemeente blijven.

De uitdagingen voor Harlingen zijn:

- **Aantrekkelijk zijn voor werknemers, nu en in de toekomst;**
- **Als kleine gemeente de juiste mensen binnen te krijgen die passen bij onze kernwaarden;**
- **De huidige werknemers binden aan onze organisatie om kennis en kunde te behouden;**

De focus van Harlingen ligt op het behouden van en het in de toekomst binnenkrijgen van goede werknemers.

Goed werkgeverschap bestaat uit:

- De gemeente heeft een authentiek imago;
- Vanuit het 'Kompass van Harlingen' moet continu geïnvesteerd worden;
- Het binden en boeien vormt een belangrijke basis voor de cultuur in de organisatie;
- Aantrekkelijke huisvesting als toegevoegde waarde;

- Harlingen is klein dus is multitasking aan de orde, diversiteit van activiteiten;
- Het werkconcept, de manier van werken, voor Harlingen bestaat uit de combinatie en balans tussen nieuw en oud, bestaand en toekomst;
- Afdelingsgewijs of op projectbasis zijn alle collega's aanwezig;
- Verschillende werkstijlen combineren en ontmoeting te faciliteren;
- Huisvestingsconcept "van reuring naar rust";
- Medewerkers kiezen op basis van de activiteit van hun werk een passende werkplek.

Waarop inzetten, Koers en identiteit

De gemeentelijke organisatie heeft een belangrijk ontwikkeling ingezet met Samen Harlingen. Een organisatie met een duidelijke filosofie kan ook gericht aan de slag met de medewerkers omdat er een 'wie zijn we en waarvoor doen we het' ontstaat. Dit traject zal de basis zijn voor de toekomstige werving en selectie van nieuwe medewerkers en het behouden van kennis en vaardigheden.

De facilitering van de medewerker bepaalt mede hoe goed deze zich kan focussen op de inhoud van het werk. Daarbij wordt vaak gekeken naar het ICT/faciliteringspakket, maar ook naar de werkomgeving zelf. Een huisvesting waarin de functionaliteit aansluit bij de behoefte van de medewerkers nu en voor de toekomst.

Aantrekkelijke huisvesting als toegevoegde waarde

'Circulair werken en ontmoeten in de toekomst, simpelweg omdat het kantoor van de toekomst straks verder gaat dan de droge combinatie van thuiswerkplekken met een kantooromgeving'.

De gemeente Harlingen wil haar huisvesting inzetten als extra wapen op de arbeidsmarkt.

Harlingen is een kleine club mensen. Dat houdt in dat multitasking aan de orde is. De medewerkers moeten vaak meerdere taken uitvoeren. Overleg, afstemming en samenwerken zijn belangrijke elementen voor het functioneren van een medewerker. Daarnaast moet er voldoende ruimte en aandacht zijn om geconcentreerd bureauwerk te kunnen doen. Maximale flexibiliteit en facilitering voor de vele taken en opdrachten, maar ook aandacht voor samenhang en binding.

Het werkconcept, de manier van werken, voor Harlingen bestaat uit de combinatie en balans tussen nieuw en oud, bestaand en toekomst.

Uit de gesprekken en bijeenkomsten met teams en medewerkers blijkt dat de behoefte aan diversiteit groot is. Onder voorwaarden als veiligheid, privacy en wensen als ruimte licht, flexibiliteit en ontmoeting moet een werkplekconcept voorzien in het 'oude' maar ook in het 'nieuwe'. Het oude staat voor werken in een team, met elkaar op een afdeling. Het nieuwe staat voor hybride, thuiswerken en flexibiliteit in werkplek.

Een werkplekconcept is een blauwdruk van de aanwezige werkplekken en voorzieningen in de werkomgeving. Deze zijn altijd ondersteunend aan het werkconcept, de werkprocessen van de medewerkers. De medewerker die bij Harlingen werkt, heeft zelf de regie op zijn/haar eigen werk en bepaalt zelf welke faciliteiten wanneer nodig zijn voor het goed kunnen uitvoeren van het werk. De balans tussen thuiswerken, overleggen, concentratie en aanlanden verschilt per individu of functie. Basisovertuiging is wel dat we niet meer al ons werk doen vanaf de open werkplek.

Flexibel werken is meer dan een grote kantoortuin inrichten waarin niemand meer zijn 'eigen' vaste werkplek heeft. Het aanbod van werkruimtes moet voldoende gevarieerd zijn, zodat werknemers op ieder moment van de dag een werkplek kunnen opzoeken die past bij de activiteit die ze op dat moment willen verrichten.

Waarom blijft het kantoor belangrijk voor Harlingen?

Het antwoord op die vraag is allereerst het sociale aspect, het welbevinden, je gewaardeerd weten, steun kunnen zoeken bij problemen. Maar het tweede antwoord is dat sommige taken nou eenmaal beter en sneller gedaan worden in samenwerking met collega's. Daarbij zijn de trefwoorden: teamwork, collegialiteit, creativiteit en oplossend vermogen. Daarvoor moet je naar kantoor in Harlingen.

Werknemers gaan niet alleen op eigen initiatief naar kantoor. Omdat de binding met collega's, het werk en de organisatie van groot belang is, zijn er geplande momenten waarop een geheel team aanwezig zijn. Iedereen doet dan alle werkzaamheden waarbij collega's nodig of gewenst zijn. Het werkplekconcept voorziet hierin door een afdelingsvlek te combineren met een werk- en ontmoetingscentrum. Dit is de manier om de verschillende werkstijlen te combineren en ontmoeting te faciliteren. Harlingen kiest voor een werkplekconcept dat de activiteiten van de werknemers ondersteunt, voldoende privacy biedt en ook ruimte geeft aan flexwerkers en thuiswerkers.

Hoe ziet dat er in de praktijk uit?

Elke clusters wordt gesitueerd aan een gebied waar ontmoeten centraal staat;

Er wordt rekening gehouden met gelijke verdeling van werkstijlen en -processen en onderlinge relaties; Er is overloop is tussen clusters waardoor beweging in de inrichting mogelijk is;

Hoe verder van het ontmoetingsgebied vandaan, hoe rustiger er gewerkt kan worden. Dit is de kern van het huisvestingsconcept "van reuring naar rust".

In de context van een flexibel werkplekconcept hebben medewerkers straks geen "eigen werkplekken". Die ontwikkeling is kenmerkend voor hedendaagse kantoorconcepten: minder werkplekken, maar daar tegenover een grotere variëteit in soort en plaats van werkplek en ook een hogere kwaliteit van de werkplekken. Bij een flexibel werkplekconcept moet worden voorkomen dat mensen toch hun eigen werkplek claimen en aldus in gaan richten. De ervaring is dat dit ten koste gaat van de voordelen van het werkplekconcept. Dit kan worden gerealiseerd door enige spanning te houden tussen het aantal medewerkers en het aantal werkplekken.

6. Programma van eisen 2023 – functionele ruimte behoefte

Frontoffice

De Entree

De entree is de eerste indruk van het gemeentehuis, daardoor dient zij ruimtelijk, aantrekkelijk, representatief, open, vriendelijk, transparant en herkenbaar te zijn. De entree dient zo te zijn vormgegeven dat een aankomende bezoeker meteen de ingang van het gemeentehuis kan herkennen. De entree moet een geheel drempelloze toegang hebben voor alle doelgroepen, waaronder mindervaliden en hulpdiensten. Tot slot wordt de entree voorzien van alle veiligheidsvoorschriften van deze tijd, gericht op privacy, sociale en fysieke veiligheid.

Publiekshal/Ontmoetingsruimte

De publiekshal wordt een plek voor ontmoeten en overleg. Inwoners ontmoeten elkaar, medewerkers ontmoeten elkaar, inwoners ontmoeten medewerkers, ondernemers ontmoeten medewerkers, ondernemers ontmoeten elkaar etc. Vergelijkbaar met andere openbare gebouwen kan een publiekshal voor Harlingen een centrale functie vervullen waar 'vrij' gebruik van gemaakt kan worden. Inwoners werken bijvoorbeeld samen aan een nieuw initiatief of ondernemers kunnen nieuwe ontwikkelingen die relevant zijn voor de samenleving presenteren in de hal.

De afdelingen, die belast zijn met de uitvoering van het sociaal beleid, behoeven een inloop- en bezoekfunctie voor inwoners en ketenpartners. De indeling van de publiekshal vraagt om een mate van sociale controle, maar ook voldoende privacy.

Verder moet de publiekshal 'van de inwoners zijn', oftewel het Huis voor de gemeente. Waarmee we bedoelen dat de hal ook de representatie van de stad en historie in zich heeft en waar inwoners, ondernemers en medewerkers trots op zijn. Een grote, open ontvangstruimte / publiekshal waar inwoners zich thuis voelen, met een mate van gezelligheid en knusheid.

De publiekshal is van een omvang dat het gehele personeel van 200 mensen er bij een personeelsbijeenkomst, een feest of partij gemakkelijk in past.

Receptiebalie

De receptiebalie is een open ontvangstbalie centraal in de open ruimte van de publiekshal. De receptiebalie is het startpunt van de dienstverlening en dient daarom direct zichtbaar te zijn. De balie is voorzien van drie ARBO werkplekken, verstelbaar zit & staan en gesloten en veilig (niet toegankelijk voor bezoekers). De taak voor de receptiebalied medewerkers is het ontvangen, begeleiden en helpen van de klant die binnenkomt. De receptiebalie heeft minimaal twee vluchtwegen die het mogelijk maken om in verschillende richtingen te vluchten. In het baliemeubel dient een verlaagd gedeelte te worden opgenomen om klanten in een rolstoel, kleine mensen of kinderen goed te woord te kunnen staan. Bij de receptie is een kluis aanwezig en de balie is voorzien van een alarmknop.

Wachtruimte

Deze multifunctionele ruimte is onderdeel van de publiekshal en dient als wachtruimte voor circa 10 bezoekers, waar bezoek kan wachten op haar dienstverlening. De wachtruimte heeft een huiselijke sfeer, gastvrij en uitnodigend. De wachtruimte is voorzien van een koffie- en theefaciliteit.

Uitwijkruimte /spreekkamer

In de hal is ruimte opgenomen die dient als belruimte en uitwijkmogelijkheid om spontane privégesprekken te kunnen voeren met bezoekers, maar ook als uitwijkmogelijkheid bij agressieve bezoekers. De ruimte dient representatief aangekleed te worden, zodat deze voor diverse gelegenheden gebruikt kan worden.

Semi-open overlegruimte / spreekcorners

Deze ruimte is bedoeld voor informeel of spontaan overleg tot max. 4 personen, het gaat hier om kleinschalige vergaderingen met een niet-vertrouwelijk karakter. De ruimte kan ook gebruikt worden als ontvangstplek, belplek of wacht- en ontvangstplek.

Spreekkamer klein

Deze vergaderruimte is geschikt voor 6-8 personen en kan worden gebruikt voor intern overleg en voor overleg met klanten. Met name voor de sociale teams zijn voldoende spreekkamers van belang, grenzend aan of in de directe omgeving van de publiekshal. Deze ruimten zijn voorzien van een computer (ook geschikt voor videobellen) en presentatiemiddelen beschikbaar in de vorm van een smartboard of tv-scherm met toereikende aansluitingen. De spreekkamers zijn van tevoren te reserveren door de medewerkers.

Spreekkamer groot

Deze vergaderruimte is geschikt voor 14-16 personen en kan worden gebruikt voor intern overleg en voor overleg met klanten. Deze ruimten zijn voorzien van een computer (ook geschikt voor videobellen) en presentatiemiddelen beschikbaar in de vorm van een smartboard of LCD scherm met toereikende aansluitingen. De spreekkamers zijn van tevoren te reserveren door de medewerkers.

Backoffice

De ruimten in de backoffice kunnen ingedeeld worden in drie categorieën: bestuurscentrum, kantooromgeving en facilitaire ruimten.

Bestuurscentrum

(multifunctionele) Raadzaal

Het is de verwachting dat de huidige raadzaal, gelet op de historische waarde, gehandhaafd blijft. Echter beschikt de huidige raadzaal over een beperkt aantal plekken voor publiek. Hierdoor is het bij raadsvergadering met een grote publiek toestroom niet mogelijk al het publiek toe te laten. Het is daarom de wens om over de mogelijkheid te beschikken uit te wijken naar een alternatieve raadzaal, mogelijk door de combinatie met de centrale hal.

Collegekamer/vergaderruimte

In het bestuurscentrum is een representatieve vergaderruimte beschikbaar voor vergaderingen van onder andere het college van burgemeester en wethouders, tevens geschikt als vergader-, en crisisruimte. Deze vergaderruimte biedt een zitplaats aan circa 14 personen.

Wacht/ontvangstruimte College

De representatieve wacht- ontvangstruimte ten behoeve van het college ligt direct naast het bestuurssecretariaat. Voorzien van een lage zit met bijvoorbeeld fauteuils.

Toiletten in het gehele gebouw

- Volgens bouwbesluit;
- een derde van de toiletten is een urinoir;
- alle overige toiletten zijn genderneutraal;
- Hangende toiletten;
- voldoende toiletten voor minder validen;
- In alle toiletten zijn naast toiletpapier ook menstruatieproducten op voorraad aanwezig.

Kantooromgeving

Personeelsingang

De toegang tot de backoffice voor medewerkers geschiedt door aparte personeelsentree(s). Vanuit de entree verspreiden de medewerkers zich naar de ruimten in het gebouw.

Lockersruimte

De lockersruimte bevindt zich op decentrale plekken in kleinere clusters gepositioneerd. De medewerkers maken gebruik van lockers. Indien deze tegen of in de wand worden opgenomen is de maximale hoogte 5 stuks, de bovenkant van de lockers is schuin zodat er geen spullen op de lockers kunnen worden gelegd. Indien de lockers geïntegreerd in inrichtingselementen (banken) worden opgenomen dienen ze niet het zicht te belemmeren. De lockers dienen voor zowel het opbergen van documenten en persoonlijke spullen geschikt te zijn.

Werkplekken

In totaal dienen er flexibele primaire werkplekken gerealiseerd te worden waarbij de medewerkers de beschikking hebben over teamgebonden 'vlekken' of 'clusters'. Elke vlek/cluster/team kent kasten waarin elke medewerker over één strekkende meter kastruimte kan beschikken. Persoonlijke zaken kunnen worden opgeslagen in een locker. Bij functie gebonden werkplekken wordt rekening gehouden met de benodigde faciliteiten, indien deze werkplekken niet worden gebruikt kunnen deze flexibel worden ingezet. De primaire werkplekken bieden werkruimte die voldoet aan de gestelde Arbonormen. Dit zijn werkplekken waar een medewerker in principe de hele dag aan kan werken. Daarnaast is er in de nabijheid van de werkplekken voldoende ruimte voor overleg / vergadering /stilte en ontspanning tussen medewerkers.

Werkcafé/ Pantry/zithoeken/keuken

Verdeeld over de backoffice worden op basis van logische indeling diverse ruimten gerealiseerd waarin de facilitaire voorzieningen samen komen, waarschijnlijk 1 per cluster. Hierbij wordt een uitgebreide pantry gecombineerd met de facilitaire voorzieningen zoals een printcorner, koffie voorziening, garderobe, lockers en toiletten. De ruimtes rondom de pantry zijn aantrekkelijk aangekleed en voorzien van diverse zithoekjes, tafeltjes en stoelen en banken waar medewerkers kunnen lezen, werken en overleggen.

In het hart van het gebouw bevindt zich ten behoeve van gasten, de raad, het college een -open-keuken met kookgelegenheid waar naar bevind van zaken gebruik van kan worden gemaakt. Rondom deze keuken bevindt zich het 'werkcafé' waar ontmoeting op diverse manieren mogelijk is. In of nabij deze ruimte bevinden zich ook diverse ontspanningsattributen zoals een tafeltennistafel, hangmatten en een flipperkast.

Stiltewerkplekken

Elke afdeling kent meerdere, eventueel gedeelde, stiltewerkplekken. Geluidsarme ruimtes waarin in afzondering gewerkt kan worden.

Vergadercentrum / fractiekamers

In het gebouw wordt een vergadercentrum gerealiseerd. De vergaderruimten worden tijdens kantooruren gebruikt door de organisatie en buiten kantooruren zijn deze ruimten ter beschikking aan de fracties.

Gemeentewerf

Technische ruimtes

Op de benedenverdieping zullen aan de achterkant van het pand diverse technische ruimtes ingericht worden waar ruimte en faciliteiten zijn voor metaal,- auto en houtbewerking, technische ingrepen, het stallen van alle weg,- en watervoertuigen. Daarbij aanpalend is een ruimte ingericht die geschikt is voor de opslag van strooizout, zand, stenen, grond e.d.

Facilitaire ruimten

Leveranciersingang

Plaats waar alle leveranties van goederen plaatsvindt met laad- en losvoorziening. De ruimte is te gebruiken als sluis (beide zijden afsluitbaar met tag). De leveranciersingang moet uit het zicht van de hoofdentree en gescheiden van de personenstromen gesitueerd worden. Tot slot dient er rekening gehouden te worden met een korte looplijn naar de opslagruimte en het werkcafé.

Archiefruimte

Realiseren archiefbewaarplaats voor o.a. regulier archief en bouwdoSSIers.

BHV kamer

Ruimte ten behoeve van bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en BHV kamer worden gecombineerd.

Lactatieruimte

Afsluitbare ruimte te gebruiken als lactatieruimte. De ruimte dient voldoende privacy te bieden voor de gebruikers.

Stilte,- meditatie,- rustruimte

Een ruimte waarin faciliteiten voor rust, stilte en meditatie mogelijk wordt gemaakt. Enkele stretchers, dekentjes, gebedsmatjes en yogamatjes zijn aanwezig. De ruimte dient voldoende privacy te bieden voor de gebruikers.

Douche/kleedruimte

Ten behoeve van fietsers een douche en kleedruimte. Nabij de personeelsingang en lockersruimte. Inclusief ruimte om sportkleding op te kunnen hangen.

7. Hybride werken

De gemeente Harlingen werkt vanuit het principe van vertrouwen in en verantwoordelijkheid voor elke medewerker. Zij ondersteunt haar medewerkers met de juiste technologie zoals laptops, smartphones en cloudbased tools voor communicatie en samenwerking. Dit stelt hen in staat om efficiënt te werken, ook als ze niet op kantoor zijn.

De gemeente heeft duidelijke richtlijnen en verwachtingen met betrekking tot flexibel werken. Dit beleid omvat zaken zoals bereikbaarheid, werktijden en verantwoordelijkheden. Elk team maakt eigen afspraken over aanwezigheid, welke dagen er vooral op kantoor/bij de gemeente en op welke dagen er vooral thuis gewerkt wordt. Het is belangrijk dat medewerkers weten wat er van hen wordt verwacht, zodat ze hun aanwezigheid en werk effectief kunnen plannen.

De gemeente ondersteunt en traint medewerkers bij de overgang naar flexibel werken. Dit kan door het aanleren van nieuwe digitale vaardigheden om efficiënt samen te werken op afstand en het omgaan met mogelijke uitdagingen die zich kunnen voordoen.

8. Buren

Door de ligging van Harlingen als voorportaal van de eilanden Terschelling en Vlieland, huisvest zij diverse organisaties zoals de Vereniging van Waddengemeenten, Streekwurk, vaste medewerkers van de eilanden die binnen Harlingen gestationeerd zijn en 'losse' medewerkers van de eilanden. De gemeente Harlingen houdt bij haar nieuwe huisvesting geen rekening met het opnieuw huisvesten van deze partners. Hoewel goede samenwerking van belang is, wegen de primaire voorwaarden voor de huisvesting van medewerkers zwaarder dan de waarde van samenwerking. De keuze om niet langer de huisvesting te regelen staat los van de mogelijkheden om samen te werken.