

Huisvesting Diergeneeskunde; anders ingedeeld en anders gebruikt?



Sandra Brunia, Anca Gosselink, Marion Beijer

Center for People and Buildings
Delft

Juli 2011

Samenvatting

Het Institute for Risk Assessment Sciences (IRAS) van de faculteit Diergeneeskunde van de Universiteit Utrecht wil adequaat zijn taken kunnen uitvoeren, ontwikkelingen in de eigen organisatie passend accommoderen en zich voegen in het universitair beleid en de huisvestingsnorm van de universiteit. Onderdeel van dat beleid is de huisvestingsnorm die is opgesteld voor de beschikbare gebouwen van de universiteit. Het Center for People and Buildings (CfPB) is gevraagd om door middel van onderzoek na te gaan wat alternatieven zijn in de indeling en het gebruik van de aan IRAS toegewezen ruimte in de gebouwen van de faculteit Diergeneeskunde. De hoofdvraag van dit onderzoek was dan ook: Wat is een voor IRAS passende en toekomstvaste werkomgeving die nodig is om medewerkers productief en prettig te laten werken? Een door IRAS samengestelde werkgroep huisvesting is nauw betrokken geweest bij het onderzoek.

In workshops is met de werkgroep bekeken welke doelstellingen IRAS heeft voor haar huisvesting (passend en toekomstvast huisvesten en prettig en productief kunnen werken), wat de medewerkers van IRAS doen (activiteitenprofielen) en welke soorten plekken gewenst zijn en aansluiten bij deze activiteitenprofielen. Vervolgens is met behulp van het rekenmodel PACT gekeken naar welke soorten en aantallen plekken er nodig zijn om de medewerkers van IRAS passend, bij zowel de huisvestingsnorm als de doelstellingen, te huisvesten. Door te variëren in uitgangspunten zijn verschillende inrichtingsmogelijkheden naast elkaar gezet en besproken.

Voor IRAS moet prettig en productief kunnen werken aan de basis liggen van de te maken keuzes. Daarbij is het van belang dat de output van de divisies minimaal hetzelfde blijft. Vanuit deze gedachte is er een sterke voorkeur voor vaste werkplekken. Dit vormt een spanningsveld met de ambitie een passende en toekomstvaste werkomgeving te realiseren binnen de toegewezen vierkante meters vanuit de universitaire huisvestingsnorm. Uit de berekeningen met PACT blijkt dat vast werkplekgebruik voor alle medewerkers van de divisies TOX, EEPI en VPH niet haalbaar is in de beschikbare ruimte. De vraag die dan naar voren komt is: wie krijgen wel vaste werkplekken en wie niet? En hoe staat het flexibel te gebruiken huisvestingsdeel in verhouding tot het gedeelte met vaste werkplekken?

Indien teveel medewerkers op een kamer bij elkaar geplaatst worden, ontstaat er tevens een spanningsveld met de ambitie 'prettig kunnen werken'. Storing aan geluid en/of gesprekken van kamergenoten kan dan aan de orde zijn. De uitdaging is dus om te zoeken naar een balans tussen wat gewenst en wat mogelijk is. Een mogelijkheid is het toestaan van een bepaalde mate van thuiswerken, mits dit voortkomt vanuit de motivatie prettig en productief werken (niet vanuit bezuinigingsoogpunt). Een andere mogelijkheid is om toch meer activiteitgerelateerd te gaan werken waarbij voor iedere activiteit geschikte plekken aanwezig zijn maar waarbij werkplekken wel door meerdere mensen gedeeld worden.

Bij het kijken naar de alternatieven is gekeken naar de effecten van mogelijke groei. De projectgebondenheid van de divisies geeft veel onzekerheid bij het voorspellen van groei of krimp. Rekening houden met een groei van 10% is echter reëel. Om een werkomgeving te bieden die passend is voor de werkprocessen van de divisies, zal goed gezocht moeten worden naar de balans tussen communicatiemogelijkheden in de buurt van de werkplekken, mogelijkheden om in stilte te kunnen werken en de opslag van veldmateriaal. Omdat de hoeveelheid ruimte zelf niet aangepast kan worden zal vooral het gebruik van de werkomgeving – oftewel hoe wordt omgegaan met de beschikbare ruimte – de mogelijke groei van de divisies op moeten vangen. Dit vraagt een cultuuromslag en om goede randvoorwaarden.

In een workshop met de divisie TOX is de voorkeur uitgesproken voor een concept waarin de medewerkers een eigen, doch krappe werkplek aangeboden krijgen. Kern hierbij is dat de werkeenheden meer met elkaar geïntegreerd raken en er meer samenwerking ontstaat. De werkgroep heeft enkele randvoorwaarden voor de verdere uitwerking uitgesproken.

Met de divisies EEPI en VPH is de vertaalslag van de PACT-resultaten naar de mogelijkheden niet in een workshop besproken. De in eerste instantie beschikbaar gestelde ruimte vanuit de huisvestingsnorm laat zien dat bij deze divisies wat meer ruimte is dan bij divisie TOX. De ruimte biedt mogelijkheden voor gedeeltelijk vaste werkplekken en bij de invoering van geheel activiteitgerelateerd werken, blijft er zelfs ruimte over. Er zijn echter nieuwe ontwikkelingen bij deze divisies. De werkgroep zal met gebruikmaking van de nu voorliggende onderzoeksresultaten de kantoren van beide afdelingen in de toekomstige (nog onduidelijke) tijdelijke situatie verder invullen.

Vanuit het onderzoekstraject zijn enkele aandachtspunten voor de huisvestingsvraag van IRAS te benoemen:

- Wees bewust van het spanningsveld tussen wensen (kunnen we alle medewerkers een eigen plek geven?) en passend (beschikbare ruimte) en tussen prettig en productief (hoe vol kun je kamers maken?)
- Besteed aandacht aan zowel sociale cohesie en behoefte aan faciliteiten voor overleg als de behoefte aan stilte.
- Communiceer helder over gemaakte keuzes.
- Voor het optimaal kunnen benutten van de verschillende soorten plekken is het scheiden van de functies van plekken raadzaam.
- Kijk bij de inrichting van de werkomgeving naar wat vaste elementen zijn en welke vrijheid of creativiteit er is voor de inrichting van de resterende ruimte.
- Denk na over zowel de activiteiten op een plek (functie van de plek), als over de diversiteit van soorten plekken bij elkaar in de buurt (overleg, stilte, teamwerk).
- Denk na over de multifunctionaliteit van ruimten (kan een kamer door andere inrichting of afspraken geschikt worden voor bijvoorbeeld overleg, stiltewerk, teamwerk of algemeen bureauwerk).
- Om een werkomgeving te bieden die past bij de divisies is het van belang de ambities die de divisies hebben op het gebied van onderwijs en onderzoek in het achterhoofd te houden.