



Aan de slag in de nieuwe werkomgeving – Evaluatie van de organisatiegerichte huisvesting van de FIOD-ECD te Rotterdam

Auteurs: I. de Been, S. Brunia
Delft, CfPB, september 2010

Samenvatting

Sinds 2009 zijn de medewerkers van de FIOD-ECD in Rotterdam aan het werk in een organisatiegerichte huisvesting. Binnen de huisvesting wordt flexibel gewerkt, men kan gebruik maken van het op FIOD-ECD afgestemde aanbod van verschillende typen werkplekken. De huisvesting moet uitdagend en inspirerend zijn en het primaire proces van de FIOD-ECD maximaal ondersteunen. Bovendien moet de huisvesting bijdragen aan de realisatie van een aantal doelstellingen van de Belastingdienst, zoals duurzaamheid, efficiency, toekomstgericht en toekomstbestendig zijn.

Nadat de medewerkers van de FIOD-ECD ruim een jaar hebben kunnen wennen aan de nieuwe huisvesting, heeft in juni 2010 een evaluatie plaatsgevonden om te achterhalen hoe de werkomgeving beleefd en gebruikt wordt. Voor de evaluatie is gebruikt gemaakt van het WODI Light instrument, aangevuld met een aantal extra vragen over de arbeidsproductiviteit en het implementatieproces. Ook heeft er een groepsinterview plaatsgevonden waarin gezocht is naar verklaringen voor de enquêteresultaten.

De resultaten wijzen uit dat medewerkers zowel positieve als negatieve punten over de werkomgeving benoemen. Behoorlijk tevreden is men bijvoorbeeld over de aspecten: 'bereikbaarheid van het gebouw', de 'communicatiemogelijkheden en sociale interactie' en het 'binnenklimaat'. Ook de architectuur en uitstraling van het gebouw en het interieur worden positief gewaardeerd. Een belangrijk aandachtspunt binnen de huisvesting is echter de 'functionaliteit en comfort van de werkplek'. Medewerkers vinden dit aspect erg belangrijk terwijl er zeer veel ontevredenheid over is. Daarnaast zijn veel medewerkers ontevreden over de 'inbreng van ideeën over de werkomgeving', 'archieef en opslagmogelijkheden' en 'faciliteiten en beheer van faciliteiten'.

Over de implementatie van het OGH huisvestingsconcept en het concept zelf zijn medewerkers overwegend negatief. Volgens velen sluit het concept niet goed aan bij de doelstellingen en cultuur van de organisatie. Het delen en wisselend gebruik van werkplekken vindt men niet passen bij de werkprocessen van de FIOD-ECD. Wisselen van werkplek gedurende de dag gebeurt dan ook nauwelijks. De mate waarin de huisvesting ondersteunend is voor de arbeidsproductiviteit is erg verdeeld.

Geconcludeerd kan worden dat een aantal aspecten van de werkomgeving zelf positief worden gewaardeerd. Echter zijn er ook enkele aandachtspunten naar voren gekomen, waaronder de functionaliteit en comfort van de werkplek (te klein en spullen niet bij de hand) en de inbreng van ideeën over de werkomgeving (er is wel inbreng maar geen opvolging). Daarnaast is men erg kritisch over het huisvestingsconcept zelf. De vraag is of fysieke aanpassingen hier een oplossing voor kunnen zijn. De aandachtspunten kunnen wellicht deels worden opgelost door goede communicatie over de doelstellingen van de werkomgeving en het beoogde gebruik hiervan. De FIOD-ECD zal een slag moeten maken met de echte implementatie van het huisvestingsconcept.