

Ruimte voor de Rechterlijke Organisatie Breda

*Naar een passende en geschikte werkomgeving; een
onderzoek over specificaties voor diversiteit en
functionaliteit van ruimten*

Evi De Bruyne, Sandra Brunia en Iris de Been

Center for People and Buildings

Oktober 2012

colofon

Onderzoeksteam CfPB

Evi De Bruyne

Sandra Brunia

Iris de Been

Wim Pullen

Delft, oktober 2012



CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS

© Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

Kluyverweg 6

2629 HT Delft

T: +31 (0) 15 278 1271

E: info@cfpb.nl

W: www.cfpb.nl

De stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings is in 2001 opgericht met steun van de 'founding partners' Rijksgebouwendienst, TU Delft en de ABN Amro. Anno 2012 zijn de TU Delft, de Belastingdienst, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en het Ministerie van Defensie belangrijke partners van het CfPB.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	4
1 Inleiding	8
1.2 Contextschets onderzoekscasus	8
1.3 Wetenschappelijk belang	9
1.4 Vraagstelling	10
1.5 Onderzoeksmethode	11
1.5.1 Stap 1: informatie over gebruik en beleving	11
1.5.2 Stap 2: Interviews met medewerkers	11
1.5.3 Stap 3: Redeneren en rekenen met PACT	12
2 Doelen en keuzen	14
3 De beleving van de huidige werkomgevingen	16
3.1 Respondenten	16
3.2 Activiteiten	16
3.3 Werkplekgebruik	17
3.4 (On)tevredenheid werkomgevingaspecten	18
3.5 Ervaren ondersteuning arbeidsproductiviteit	20
3.6 De Rechterlijke Organisatie t.o.v. de CfPB Indicator 2011	20
3.7 Overige opmerkingen	21
3.8 Toetsing en verklaringen	22
3.9 Conclusies vanuit de WODI Light en interviews	25
4 Koppeling van plekken en activiteiten	26
4.1 PACT bij de rechtbank	26
4.2 PACT bij het Openbaar Ministerie	34
5 Conclusies: naar een nieuwe werkomgeving	42
5.1 Conclusies en aandachtspunten in relatie tot de ambities voor de toekomst	42
5.2 Een 'fysiek' kader	46

5.3	Organisatorische en beleidsmatige aandachtspunten	47
	Bijlagen	50
1.	Beschrijving van de onderzoeksinstrumenten	52
2.	WODI Light enquête	58
3.	Overige opmerkingen WODI rechtbank Breda	68
4.	Overige opmerkingen WODI rechtbank Middelburg	70
5.	Overige opmerkingen WODI Openbaar Ministerie Breda	72
6.	Interviewschema groepsinterviews medewerkers	74
7.	Plekkenkeuze van de rechtbank	76
8.	Plekkenkeuze van het Openbaar Ministerie	78
9.	Activiteitenprofielen en verdeling medewerkers	80
10.	Benuttingsvarianten in de PACT berekeningen	82
11.	Gedetailleerde resultaten PACT voor de rechtbank	84
12.	Gedetailleerde resultaten PACT voor het Openbaar Ministerie	86
13.	Keuzes 14 oktober	88
14.	Center for People and Buildings	90

Samenvatting

De Rechterlijke Organisatie Breda - de rechtbank en het Openbaar Ministerie - komen door organisatorische ontwikkelingen in aanmerking voor een nieuw pand nabij het treinstation van de stad. Dit biedt de mogelijkheid om opnieuw na te denken en onderbouwde keuzes te maken over de best passende werkomgeving voor de organisatie. Door middel van onderzoek van het Center for People and Buildings is inzicht verkregen in de organisaties, hun werkprocessen en de behoeften van hun medewerkers. Hiervoor is gebruik gemaakt van een medewerkerenquête, gesprekken met medewerkers en workshops. Met behulp van het reken- en redeneermodel PACT is gekeken naar verschillende scenario's en mogelijkheden voor de nieuwe werkomgeving.

Doelen

De doelen voor de te ontwikkelen werkomgeving liggen op verschillende vlakken: de organisatie wil een werkomgeving waar medewerkers op een aangename manier kunnen werken en die tegelijkertijd de productiviteit van de medewerkers ondersteunt. Goede voorzieningen, faciliteiten en kwalitatief goede en schone werkplekken zijn daarvoor een randvoorwaarde. De werkomgeving moet helder en licht zijn, innovatie en creativiteit ondersteunen, medewerkers en ketenpartners een welkom gevoel geven, goed fysiek en digitaal toegankelijk zijn, veiligheid bieden, aansluiten bij het imago en de maatschappelijke betrokkenheid van de organisatie en flexibiliteit bieden aan zowel de organisatie als de medewerker. Een goede balans tussen het bieden van concentratiemogelijkheden en het stimuleren van ontmoeting, communicatie en samenwerking is een van de uitdagingen.

Beleving van de huidige werkomgeving

De medewerkers hebben de gelegenheid gekregen om hun mening te geven over de huidige werkomgeving(en). Er zijn daarvoor drie vragenlijsten uitgezet: een bij de rechtbank Breda (respons van 50%), een bij de rechtbank Middelburg (respons van 36%) en een bij het Openbaar Ministerie Breda (respons van 36%).

De belangrijkste knelpunten lijken het binnenklimaat en de sfeer en uitstraling van het interieur te zijn. Vooral het (de) pand(en) waarin de rechtbank Breda en het Openbaar Ministerie gehuisvest zijn draagt niet bij aan een goede klimaatbeheersing. Men is ook niet erg tevreden over de architectuur en uitstraling van het gebouw. Ook in Middelburg is de ontevredenheid over het binnenklimaat relatief hoog, net als de mogelijkheden om buiten het eigen kantoor te werken.

Over veel werkomgevingsaspecten zijn de medewerkers tevreden tot zeer tevreden. Uitschieters daarin zijn de bereikbaarheid van het gebouw, de functionaliteit en het comfort van de werkplek en de communicatiemogelijkheden en sociale interactie. Ook ten opzichte van de benchmark (de CfPB-Indicator) scoren de werkomgevingen van de Rechterlijke Organisatie goed: over het merendeel van de werkomgevingsaspecten zijn meer respondenten tevreden en minder respondenten ontevreden dan gemiddeld bij andere organisaties.

Aandachtspunten voor de nieuwe werkomgeving volgens de medewerkers

Concentratie, beveiliging (zowel fysiek als digitaal), (vertrouwelijke) communicatie en voldoende opslagruimte zijn aandachtspunten die de medewerkers benoemen voor de nieuwe flexibele huisvesting. De kwaliteit van het werk mag niet lijden onder de veranderingen die komen.

Plekken en activiteiten

Tijdens workshops met afgevaardigden van de rechtbank en het Openbaar Ministerie is gekeken naar de uitgangspunten en basisgegevens voor de berekeningen met het reken- en redeneermodel Plekken en Activiteiten (PACT). Met dit model zijn ruimtelijke en functionele varianten berekend over de hoeveelheid en diversiteit van benodigde werk- en overlegplekken in relatie tot de ambities en de werkprocessen van de organisatie. Hiermee zijn verschillende mogelijkheden voor beide organisaties verkend, zoals het invoeren van thuiswerken, een verschuiving in de activiteitenprofielen, een meer flexibele omgang met de werkomgeving en een andere plekkenkeuze. Daarin is gezocht naar huisvestingsoplossingen die aansluiten bij de ambities van de rechtbank en het Openbaar Ministerie. Verder zijn verschillende toekomstscenario's verkend, zoals meer digitalisatie en een afname van administratie en meer thuiswerken.

Conclusies

Door middel van verschillende onderzoeksmethoden is inzicht verkregen in het gebruik en de beleving van de bestaande werkomgeving en wensen en vereisten van de toekomstige werkomgeving van de rechtbank en het Openbaar Ministerie in Breda. De conclusies in dit onderzoek richten zich op drie thema's; de aansluiting van de conclusies bij de ambities van de Rechterlijke Organisatie, het fysieke kader en de beleidsmatige en organisatorische opvolging en implementatie.