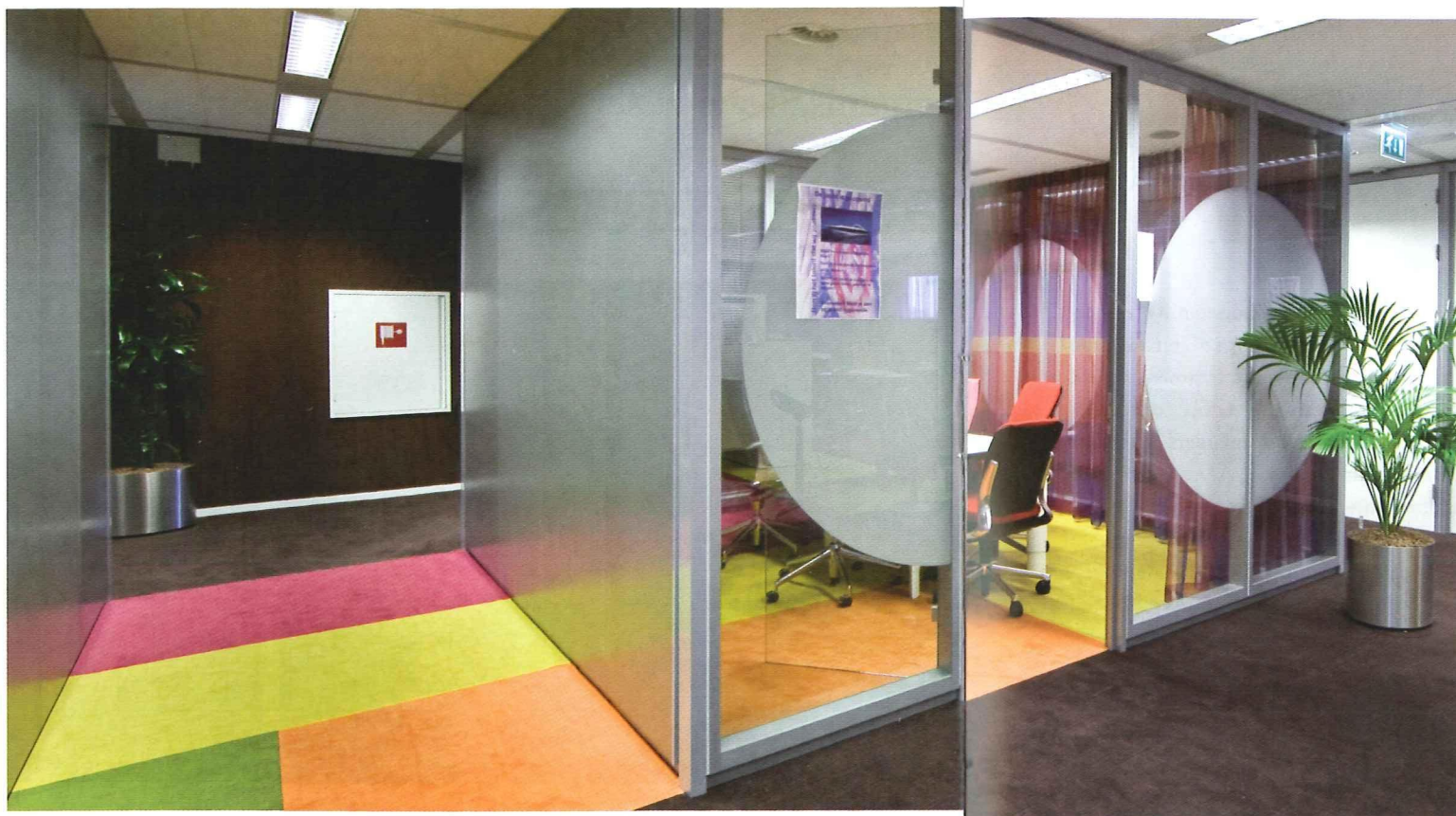


Het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft de geïntegreerde Rijkswerkplek neergezet als een van de vier speerpunten voor de Rijksbedrijfsvoering, om een kleinere en betere Rijksoverheid te faciliteren. Het Center for People and Buildings (CfPB) heeft dit aangegrepen om actuele kennis over werkplekken in beeld te brengen. Zijn onderzoeksrapportage 'Kaderstelling Rijkswerkplek' kan worden gezien als een tijdbeeld.

Volgens Wim Pullen, directeur van het CfPB, gaat 'Kaderstelling Rijkswerkplek' over de bestaande praktijk. 'Er zijn werkplekken in gebruik bij het Rijk, er duiken geregeld nieuwe werkplekconcepten op en zelfsturing op efficiënt en effectief ruimtegebruik komt in veel vormen voor. Deze rapportage is dus belangrijk om bestaande kennis vast te leggen en een doorkijkje te bieden naar wat mogelijk, haalbaar en wenselijk is voor een goed functionerend Rijksapparaat. Wat is te standaardiseren en wat zijn de voor- en nadelen van standaardisatie?' Huisvesting is vaak een prooi bij kostenbesparingen, erkent Pullen. Daardoor wordt de functie van de huisvesting wel eens uit het oog verloren. 'We hebben in ons rapport veel aandacht gegeven aan ambities en doelstellingen. Wij denken dat de keuzes over de werkomgeving altijd vanuit het primaire proces gelegitimeerd moeten worden. De eis 'meer met minder', zonder nadere specificaties over de betekenis van de werkomgeving, heeft soms een frustrerende, maar soms ook een innoverende uitwerking. Anderzijds is de overheid zich ook bewust dat de arbeidsmarkt krappert. Ze komt straks mensen tekort. Het moet dus aantrekkelijk blijven om als rijksambtenaar te werken. Vandaar dat de overheid zich wil positioneren.'

Beoogde uitkomst

Frits van Erpers Roijaards is programma-manager Fysieke Werkomgeving Rijk bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en memoreert de herkomst van deze ontwikkeling. In de Nota Vernieuwing Rijksdienst



Foto's: CfPB



Rijkswerkplek: combinatie van allure en soberheid

uit 2007 heeft de Rijksoverheid haar ambities rondom haar werkwijze voor de komende jaren weergegeven. Deze werkwijze wordt gefaciliteerd in een rijkswerkplek. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wil samen met de andere ministeries de uitwerking van de Rijkswerkplek oppakken. Roijaards: 'De vraag is: hoe doen we dat? Wat is de beoogde uitkomst? Hoe verhoudt een nieuwe norm zich tot de actuele huisvestingssituatie? Hoe verkrijgen we draagvlak voor een goede norm en dito besluitvorming?' In de laatste zes maanden van 2008 heeft een aantal rijksambtenaren en medewerkers van CfPB verkennende gesprekken gevoerd over de Rijkswerkplek. 'Er is vervolgens gekozen voor de vorm van een 'corporate standard' (geheel van afspraken over de diverse aspecten, red.) voor de werkomgeving van het Rijk', aldus Pullen. 'Het beeld van de Rijkswerkplek is: een concept voor een werkomgeving voor ambtenaren die flexibel, tijd- en plaatsafhankelijk samenwerken mogelijk maakt.' De Rijkswerkplek krijgt vorm in en op basis van

een geheel van afspraken (kaders, normen) over de diverse aspecten van de 'integrale gefaciliteerde Rijkswerkplek'. Roijaards: 'Het is een dynamisch en te ontwikkelen concept waar producten en diensten deel vanuit maken. Kernvraag in de genoemde gesprekken was dan ook: 'Hoe draagt de Rijkswerkplek bij aan een kleinere en betere overheid. Door de doelstellingen goed in de gaten te houden, kan huisvesting meer zijn dan een kostenpost.'

Beleidsdoelstellingen

Huisvesting biedt medewerkers een plek om te werken. Maar de plek en de methoden van werken veranderen. Het is daarom meer dan logisch de vraag te stellen: 'Wat verwacht ik van mijn werkplek?' en 'Wat bedoel ik als ik praat over mijn werkplek?', 'Waar is die plek?' en 'Is die plek van mij?'. De Rijkswerkplek speelt in op verschillende beleidsdoelstellingen die het Rijk heeft om te kunnen reageren op maatschappelijke uitdagingen. 'Kernwoorden zijn interdepartementale samenwerking, flexibiliteit en efficiency', verklaart Pullen.

De Rijkswerkplek wordt in de Nota Vernieuwing Rijksdienst geïntroduceerd als een voorwaarde voor grotere organisatorische flexibiliteit van de Rijksoverheid en voor tijd- en plaatsafhankelijk werken van zijn medewerkers. Pullen: 'De belangrijkste huisvestingsambities zijn: stimuleren van efficiency, flexibiliteit, innovatiekracht, duurzaamheid en een goed imago/uitstraling. Deze ambities geven aan wat er in de Rijkshuisvesting dient te veranderen. Om de nieuwe organisatieambities te kunnen verwezenlijken, wordt de Rijkswerkplek ingevoerd.' De onderwerpen die in het werkplekconcept aan bod komen zijn: de plaats van werken, de typen werkplekken, het gebruik van de werkplekken en de aantallen werkplekken en de vierkante meters per werkplek. Volgens Pullen kunnen rijksambtenaren in de toekomst op drie typen locaties werken. 'Op een vaste plaats, afhankelijk van het organisatieonderdeel waar de medewerker zijn formatieplaats heeft. Of in diverse andere rijkskantoren waar met collega's wordt samengewerkt c.q. overlegd of waar men even tussentijds

'aanlandt'. Of op een werkplek thuis of in een rijkskantoor nabij huis.'

Fysieke werkomgeving

Drie aspecten komen aan bod binnen de Rijkswerkplek: gebouwen, ict en mensen. De afgelopen twee jaar heeft het CfPB zich voornamelijk bezig gehouden met de gebouwen, oftewel de 'fysieke werkomgeving Rijk'. Pullen: 'Maar als je onze bevindingen bekijkt, zie je dat daarin alles aan bod komt. Dus niet alleen de doelen – wat wil

allemaal wat eenvoudiger te maken.' Op zich is het allemaal niet zo revolutionair, maar voor de overheid toch best wel een verandering. De ministeries moeten meer gaan samenwerken en bij elkaar 'in huis' komen. In dat kader is aan ons gevraagd of wij eens wilden meedenken over welke kennis er beschikbaar is en hoe je die op een gestructureerde manier kunt inzetten. Juist omdat de verantwoordelijkheid voor het vaststellen van de uitgangspunten een beetje 'boven de markt' zweefde. Vroeger

Rijksambtenaren werken in de toekomst op drie typen locaties.

je er mee? – maar het gaat ook over: werkplekconcept, voorzieningen, diensten, ict, architectuur, aankleding, vrijheden van de medewerkers et cetera. Het gaat over al die zaken door elkaar en het ministerie van Binnenlandse Zaken (sponsor van het onderzoek, red.) is nu aan het kijken of het uit elkaar kan worden gehaald. Om het

was dat een duidelijke taak van de Rijksgebouwdienst. Nu niet meer. Vandaar dat we een model (het Huisvestingskeuzemodel, red.) hebben ontworpen, waarmee je de huisvesting op een systematische wijze kunt aansturen. Compleet met bijvoorbeeld ruimtenorm en typologie. ■

WILLEM-JAN SCHAMPERS