Rijkswaterstaat
Ministerie van Verkeer en Waterstaat

Ambitiedocument

Westraven te Utrecht



Versie 0.8
19 December 2018

INHOUD

1. Aanleiding
2. Rijkswaterstaat
   - Organisatie
   - Toekomst
3. Hoe werkt Rijkswaterstaat
   - Werkprocessen en werkplekmix
   - Locatie van werk
4. Westraven
   - Huidig
   - Toekomst
5. Ambities Westraven
6. Ambitie identiteit & imago
   - Identiteit Rijkswaterstaat
   - Vertaling identiteit naar de huisvesting
7. Ambitie duurzaamheid
   - Duurzaam gedrag stimuleren
   - Communiceren over duurzaamheid
8. Ambitie hospitality & facilitaire concepten
   - Gastvrijheid
   - Restaurantgebied
9. Ambitie smart building technology
10. Bronnen
11. Bijlagen
    - Referentiebezoeken
    - Terugkoppeling interviews



LEESWIJZER

Voor u ligt het ambitiedocument voor Westraven te Utrecht. Dit document is opgesteld omdat recentelijk is besloten om een (herijkte) visie van Rijkswaterstaat (hierna: RWS) op het gebouw Westraven te ontwikkelen. Dit document bevat de ambities die RWS heeft voor het bestaande gebouw.

Dit ambitiedocument is in opdracht van RWS opgesteld door Twynstra Gudde. Bij het opstellen is gebruik gemaakt van de informatie uit interviews met medewerkers van RWS, de themasessies, referentiebezoeken en relevante (beleids)documenten.

De opmerkingen van de deelnemers aan de themasessies en van de Corporate Dienst zijn verwerkt in dit ambitiedocument. Het ambitiedocument wordt begin 2019 ter besluitvorming ingebracht in het huisvestingsberaad.

Het ambitiedocument is als volgt opgebouwd: eerst wordt de aanleiding voor het opstellen van het ambitiedocument beschreven en de context van RWS geschetst. Vervolgens wordt ingegaan op hoe de organisatie werkt en wat dit betekent voor de ambities ten aanzien van het aanpassen van de huisvesting. Daarbij worden een aantal specifieke ambities uitgelicht. In de bijlage is tenslotte een korte uitwerking van de referentiebezoeken opgenomen evenals de gegeven presentaties.

1. AANLEIDING

Het kantoorgebouw Westraven is de centrale hoofdvestiging van RWS. Het gebouw is direct langs de A12 gelegen, circa 85 meter hoog en telt 23 etages. Het kantoorgebouw werd in 1975 ontworpen door het architectenbureau Lucas & Niemeijer en 1976 in gebruik genomen. Rond 2007 volgde naar ontwerp van Jan Pesman een grootscheepse metamorfose, met een aanpassing van de gevels en de bouw van een uitbreiding in laagbouw. Hiermee is een aansprekend pand met spiegelende gevels gerealiseerd. Het kantoorgebouw telt 53.722 m2 bruto vloeroppervlak.

Er zijn momenteel voorbereidingen gaande voor het aanpassen van Westraven aan de eisen van een modern Rijkskantoor. Het betreffen technische aanpassingen, zoals het vervangen van de vloerbedekking en de verlichting. Daarnaast is RWS voornemens om het huidige restaurantgebied aan te passen en het ontvangstgebied. Westraven biedt momenteel huisvesting aan circa 2.500 medewerkers. RWS onderzoekt de mogelijkheden om dit aantal uit te breiden tot circa 3.100 medewerkers. Dit is ook aanleiding geweest om de huidige visie op Westraven te herijken, door middel van een nieuw ambitiedocument. In dit ambitiedocument dient naar voren te komen hoe RWS in de komende jaren met haar gebouw wil omgaan. Daarbij komt ook de vraag aan de orde over welke diensten in Westraven worden gehuisvest (en welke niet), en wat thema's zoals duurzaamheid, circulaire economie, technologie en hospitality voor RWS betekenen en hoe deze thema's vertaald kunnen worden naar het gebouw. Op basis van deze ambities kan het programma van eisen (functioneel, ruimtelijk en technisch) worden uitgewerkt.



2. RIJKSWATERSTAAT

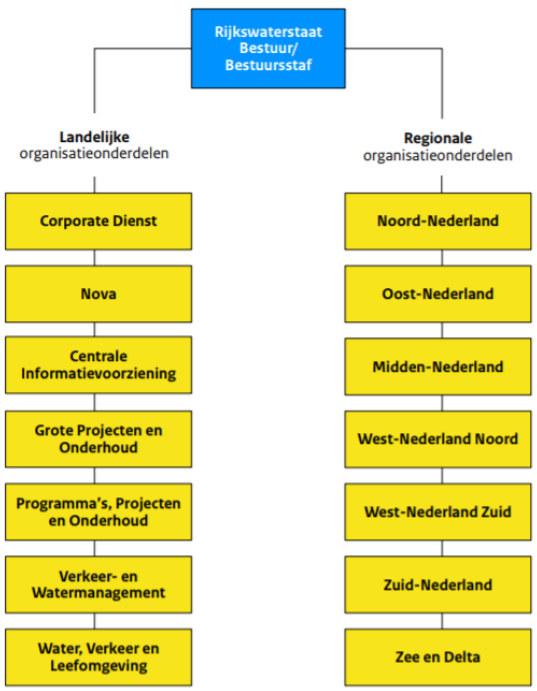
RWS is de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en werkt al ruim 200 jaar dagelijks aan een veilig, leefbaar en bereikbaar Nederland.

RWS beheert en ontwikkelt in opdracht van het ministerie de hoofdwegen, hoofdvaarwegen en hoofdwatersystemen. RWS heeft als hoofdtaken om te werken aan de vlotte en veilige doorstroming van het verkeer ('droge waterstaat'), het onderhoud en de verbetering van het systeem van vaarwegen ('natte waterstaat') en de bescherming tegen overstromingen.

RWS heeft inmiddels een rijke historie opgebouwd, in de loop der eeuwen is het werk hierbij flink veranderd. Tegenwoordig is RWS niet meer allesbepalend in infrastructurele projecten, maar steeds meer medespeler. RWS gaat van bouwer naar beheerder en van maker naar manager. De regie van een project, zoals het aanleggen of onderhouden van een weg of viaduct, blijft in handen van RWS. De uitvoering daarentegen is zo veel mogelijk in handen van de markt. Naast de markt betrekt RWS ook de (vaar)weggebruiker steeds meer bij planning en besluitvorming. Het betrekken van burgers en belangenorganisaties en het meewegen van hun belangen bij beleid- en besluitvorming is de nieuwe standaard!

Er werken vandaag de dag circa 8.700 medewerkers bij Rijkswaterstaat. Zij werken verspreid over zeven landelijke en zeven regionale organisatieonderdelen, verspreid over 32 (kantoor)locaties in Nederland.

Missie Rijkswaterstaat:
'Rijkswaterstaat is de uitvoeringsorganisatie van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. We beheren en ontwikkelen de rijkswegen, -vaarwegen en –wateren en zetten in op een duurzame leefomgeving. Samen met anderen werken we aan een land dat beschermd is tegen overstromingen. Waar voldoende groen is, en voldoende en schoon water. En waar je vlot en veilig van A naar B kunt. Samen werken aan een veilig, leefbaar en bereik-baar Nederland. Dat is Rijkswaterstaat.'



Koers 2020

Toekomst (uit Koers 2020)

Nederland ontwikkelt zich meer en meer tot een energieke samenleving met een duurzame economie. De behoefte groeit aan een overheid die burgers en bedrijven daarbij helpt. Een overheid die zich inzet voor veiligheid, bereikbaarheid en leefbaarheid. Een verbinder die burgers actief betrekt bij de inrichting van ons land. Maar ook een vernieuwende overheid die werkt aan slimme, veilige mobiliteit en duurzaam multimodaal transport. Dat is de kern van de Koers 2020 van het ministerie van Infrastructuur en Milieu en daarmee het richtpunt voor RWS.

RWS ontwikkelt zich de komende jaren van de provider van (water)veiligheid en bereikbaarheid tot een bredere publieke dienstverlener. Een organisatie die staat voor (water)veiligheid, mobiliteit en leefbaarheid. Want er liggen volop kansen.

RWS richt zich de komende jaren op drie speerpunten:

- ***Duurzame gebiedsontwikkeling.*** *Dit brengt het evenwicht terug tussen de belangen van mens, economie en natuur.*
- ***Energie en klimaat.*** *In 2020 hebben we tenminste een reductie van 20% CO2-uitstoot gerealiseerd. In 2030 functioneren RWS en de netwerken die we beheren energieneutraal.*
- ***Circulaire economie.*** *We maken we onze eigen bedrijfsvoering duurzaam door circulair in te kopen. We ontwerpen onze netwerken duurzaam. Verder zorgen we dat het materiaal van ons areaal onderdeel is van de duurzame kringloop (hergebruik).*

Optreden als één RWS, wendbaar zijn, samenwerken, kennis en vakmanschap, zijn de bouwstenen voor de werkwijze van RWS. De klanten (gebruikers van weg en vaarweg, onze partners) staan daarbij altijd voorop. Mocht er onverhoopt iets misgaan op onze netwerken, dan neemt RWS zelf de verantwoordelijkheid. Als de situatie erom vraagt, onderneemt RWS zo snel mogelijk herstelacties. Zij blijven immers eigenaar, ook als anderen fouten maken.

Onderdeel van het eigenaarschap is ook ***goed gastheerschap****: onze gebruikers en bezoekers voelen zich welkom. RWS wil naast een wendbare en adaptieve organisatie ook een goede en* ***aantrekkelijke werkgever*** *zijn: een organisatie waar mensen graag werken.*

Ondanks de lange historie, kijkt RWS continu hoe zij kan vernieuwen zodat zij telkens weer kan voldoen aan de behoefte van de maatschappij. Dit is terug te zien in de nieuwe maatschappelijke opgave die RWS geformuleerd heeft voor de komende jaren, waarbij de nadruk ligt op duurzaamheid en circulair. RWS is een grote speler in bouwprojecten en een grote aanjager in de circulaire economie. Deze ontwikkelingen zouden dan ook terug moeten komen in de eigen huisvesting onder het motto: ''practice what you preach''.

**Cursieve delen in de bovenstaande tekst betreffen delen uit Koers 2020 - Naar een duurzame en mensgerichte organisatie en is te vinden via de website. Deze zijn omgezet vanuit de wij-vorm naar de derde persoon. Let op: er zijn delen uit de oorspronkelijke tekst overgeslagen. De niet-cursieve delen zijn een interpretatie van verschillende delen uit Koers 2020.*

Toekomst (uit Koers 2020)

Het is steeds meer noodzakelijk om 'van buiten naar binnen' te denken. Voor het realiseren van de huidige en toekomstige maatschappelijke opgaven hebben we anderen nodig.

Dit vraagt om een ***goede samenwerking*** *en gezonde verhoudingen in de keten van Rijkswaterstaat, mede-opdrachtgevers, marktpartijen en hun leveranciers.*

*Met samenwerking en kennisdeling tussen overheden kunnen we professioneler en efficiënter werken, bureaucratie verminderen en geld besparen. Daarom heeft Rijkswaterstaat ervoor gekozen om in de komende jaren nog intensiever met andere overheden samen te gaan werken.**

*Rijkswaterstaat doet steeds meer in samenwerking met marktpartijen. Taken die Rijkswaterstaat traditioneel zelf uitvoerde, dragen we over aan de markt. Rijkswaterstaat schrijft voor hoe alles moet werken, maar laat het ontwerp en/of het bedenken van de oplossing over aan de markt. Een goede samenwerking tussen de overheid en de marktpartijen is daarom essentieel.***

Het vergt echter nog tijd en inspanning om de nieuwe, verbindende manier van werken die daarbij hoort, goed in praktijk te brengen. Daarom legt de Koers 2020 een flink accent op het bewerkstelligen van een nieuwe werkcultuur. ***Medewerkers worden geprikkeld tot meer externe gerichtheid.*** *Meer focus komt te liggen op de gebruikers van de netwerken die Rijkswaterstaat beheert. Daarnaast worden medewerkers gestimuleerd* ***nog beter en intensiever samen te werken met samenwerkingspartners****. Werken aan maximale maatschappelijke meerwaarde is het doel en 'vertrouwen, verbinden en verbeteren' zijn daarbij de sleutelwoorden.*

RWS wil komende jaren (nog) intensiever met samenwerkingspartners samenwerken. Westraven kan hierbij het samenwerken en (centraal) ontmoeten faciliteren en stimuleren, zowel tussen medewerkers onderling als met externe partners.

**https://www.rijkswaterstaat.nl/zakelijk/zakendoen-met-rijkswaterstaat/samenwerking-met-andere-overheden/index.aspx*
***https://www.rijkswaterstaat.nl/over-ons/onze-organisatie/samenwerken-met-marktpartijen/index.aspx*

3. Hoe werkt Rijkswaterstaat

De zorg voor de infrastructuur van weg en water vereist landelijk beleid en lokale aanwezigheid. Medewerkers van RWS werken aan sturing, beleid, planning, projecten en dagelijks beheer. Uitgangspunt voor projecten is dat mensen werken waar het werk is en dat er een wisselwerking is tussen werken op districtskantoren en regiokantoren.

Voorafgaand aan de totstandkoming van het ambitiedocument, heeft het Center for People and Building onderzoek gedaan naar de werkprocessen en activiteitenprofielen binnen RWS en in hoeverre het werkproces van RWS past in het basisgebruikersprofiel Rijk. De werkplekanalyse valt dan ook buiten de scope van dit ambitiedocument. Hieronder worden wel relevante uitkomsten benoemd die van invloed (kunnen) zijn op het kantoorgebouw Westraven.

Werkprocessen en werkplekmix

Uit het onderzoek komt naar voren dat wanneer medewerkers op een kantoor van RWS zijn, de medewerkers ongeveer de helft van de tijd solisitisch werk doen en de rest van de tijd samenwerken. **Dit komt redelijk overeen met het FWR basisprofiel. In vergelijking met het FWR basisgebruikersprofiel besteden medewerkers van RWS relatief veel meer tijd aan gepland overleg** en minder tijd aan ongepland overleg. Daarnaast doen medewerkers van RWS meer algemeen bureauwerk en minder interactief of geconcentreerd bureauwerk.

Hoewel het basisgebruikersprofiel qua verhouding in bureauwerk en overleg op het eerste gezicht passend lijkt voor RWS, zijn er duidelijke verschillen in de tijdsbesteding aan activiteiten zelf. **Het grote aandeel gepland overleg lijkt te verklaren uit de vaste ontmoetingsdagen van projectteams op verschillende locaties in het land. Het merendeel van de overleggen heeft maximaal 8 deelnemers.** Het is belangrijk dat dit geplande overleg gefaciliteerd wordt nabij de werkplekken. Medewerkers kunnen dan na hun overleg als team bij elkaar in de buurt samenwerken en kort overleggen indien het werk dit vraagt. Er blijken tussen de regionale en landelijke activiteitenprofielen minimale verschillen te zijn. De grootste verschillen zijn de percentages aanwezigheid op de eigen standplaats of op andere RWS-locaties. Bepaalde onderdelen reizen meer dan anderen. De Bestuursstaf en de Corporate Dienst werken relatief veel op de eigen locatie en relatief meer op kantoor (circa 80%). Landelijke onderdelen zijn vaker op andere kantoren dan de standplaats.

Gevolgen voor Westraven

Faciliteer het gepland overleg in Westraven. Creëer meer (inspirerende) mogelijkheden voor het samenwerken c.q. overleggen in projectteams (ten opzichte van het basisgebruikersprofiel) en streef ernaar dat gebruikers van Westraven het gebouw niet als ‘vol’ ervaren. Ruimtebeheer, bijvoorbeeld middels een reserveringssysteem voor projectruimten, kan hieraan bijdragen.

Locatie van werk

Veel medewerkers van RWS werken elke week op meerdere locaties (naast de standplaats). Zij reizen op een vaste dag naar een andere locatie voor projectoverleg en het samenwerken met collega's van een specifiek projectteam.

Medewerkers kiezen voornamelijk voor kantoren in de eigen regio. Westraven is een kantoor die ook buiten de regio aantrekkingskracht heeft als locatie om elkaar te treffen. In het kantoor Westraven werken naast mensen met standplaats Westraven, elke week ook de helft van de medewerkers die hier niet hun standplaats hebben. Bezettingsgraadmetingen laten hoge piekbezettingen zien op twee derde van de werketages op maandag, dinsdag en donderdag. Voor de locaties met aantrekkingskracht van binnen en buiten de regio is het wellicht wenselijk om (iets) meer capaciteit en werkplekken te creëren en niet alleen rekening te houden met de medewerkers die het kantoor als standplaats heeft toegewezen. Een kleine overruimte om pieken op te vangen en projectwerk goed te faciliteren maakt dat medewerkers een prettige plek kunnen kiezen die past bij de werkzaamheden van dat moment.

Gevolgen voor Westraven

Westraven dient, als de centrale locatie van RWS in het land, samenwerking en ontmoeting tussen medewerkers en met partners optimaal te faciliteren door daarvoor voldoende werkplekken in de behoeftestelling op te nemen én in de werkplekmix de mogelijkheid te hebben om in kleine groepen af te stemmen en in elkaars nabijheid bureauwerk te doen.



4. WESTRAVEN

Huidige situatie

Het huidige kantoorgebouw wordt ervaren als een prettig en licht (transparant) kantoorgebouw en wordt onder andere uitgedrukt in woorden als: indrukwekkend, mooi en een architectonisch hoogstandje. Tegelijkertijd mist het gebouw identiteit, dient nagedacht te worden over welke diensten in Westraven gehuisvest zouden moeten worden, en worden kansen gezien in het meer stimuleren van samenwerking. Het kantoorgebouw wordt, vooral op bepaalde dagen, als 'vol' ervaren. Westraven biedt momenteel huisvesting voor de volgende organisatieonderdelen van RWS:

- Bestuur en Bestuursstaf
- Directie, ondersteuning en programmasturing GPO (projecten in de regio)
- Directie, ondersteuning en programmasturing PPO (projecten in de regio; in decentrale kantoren, dienstkantoren, bij districten of projectlocaties
- Directie, ondersteuning en sturing VWM
- NOVA, inclusief allianties (o.a. NBD en NDW)
- Corporate dienst
- Regionale dienst
- (Deel van) WVL en (deel) CIV

Het RVB is eigenaar van het gebouw. Dit betekent dat er kaders zijn voor wat betreft het doorvoeren van de ambities van RWS. Waar mogelijk is daarom bij de ambities aangegeven wat RWS zelf kan doen en waarvoor het RVB benaderd dient te worden.

Toekomstige situatie

Rijkswaterstaat is een landelijk werkende organisatie met sterke decentrale aanwezigheid, die één centrale locatie in het land nodig heeft (Westraven) om optimaal te kunnen (samen)werken en die de identificatie met en het imago van Rijkswaterstaat versterkt. Westraven dient Koers2020 te ondersteunen. In de centrale locatie komen samen:

- De (be)sturing van de organisatie
- Centraal ontmoeten & afstemmen
- Processturing
- Leren & Ontwikkelen

In de toekomst zou Westraven nog meer een plek moeten zijn om onze partners te ontmoeten en deze relaties te versterken. Zowel vanuit de eigen organisatie als daarbuiten.

Om de ambitie ten aanzien van ontmoeting en samenwerking te realiseren, dienen in Westraven de organisatieonderdelen gehuisvest te worden die ontmoeting nodig hebben. Hierbij dient bijvoorbeeld ook nagedacht te worden over toegankelijkheid van het vergadercentrum en projectruimten buiten de veiligheidszone, om samenwerking met ketenpartners te stimuleren.

5. AMBITIES WESTRAVEN

RWS heeft verschillende ambities ten aanzien van Westraven, zoals een modern, duurzaam flexibel en uitnodigend Rijkskantoor. RWS wil voldoen aan het Rijkshuisvestingsbeleid: het streven om in 2020 te werken op gemiddeld 0,9 werkplek per fte. Waar mogelijk werkt RWS mee aan het realiseren van een lagere flexfactor.

RWS ziet het hierbij als haar verantwoordelijkheid om een gezonde werkomgeving te bieden aan haar medewerkers en bezoekers. Dit betekent een goed klimaat, waarin zowel ‘s winters als ‘s zomers prettig gewerkt kan worden, een goed lichtplan en goede akoestiek. Ook een groenere werkomgeving kan hieraan bijdragen, denk aan planten, kruidentuinen, een schip van de Rijksrederij als tuin of fotowanden met afbeeldingen van de natuur.

Er worden kansen gezien in het meer stimuleren van gezond gedrag van pandgebruikers. Immers, naast een gezonde werkomgeving hebben medewerkers uiteraard zelf ook een aandeel in hun gezondheid. Faciliteiten in het gebouw kunnen hieraan bijdragen. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden om staand te werken, door medewerkers te stimuleren met de trap te gaan, of door het faciliteren van voldoende doucheruimten om mensen te stimuleren met de fiets te komen. Hierbij kunnen nudge-technieken worden ingezet om de gezonde keuze de aantrekkelijkste keuze te maken.

In de interviews zijn nadere de thema’s opgehaald die voor de komende jaren hoog op de agenda staan. Deze thema’s zijn:

- Identiteit & imago
- Duurzaamheid
- Hospitality en facilitaire concept
- Smart building technology

De ambities ten aanzien van deze thema’s worden op de volgende pagina’s nader toegelicht.



6. IDENTITEIT VAN RIJKSWATERSTAAT

Identiteit van Rijkswaterstaat (uit Koers2020)

Rijkswaterstaat heeft een duidelijke identiteit die zij naar buiten toe wil uitdragen, zoals opgenomen in Koers 2020.

''*Door samen te werken als één Rijkswaterstaat heeft Rijkswaterstaat nu een herkenbaar gezicht naar de buitenwereld.''*

''Medewerkers van RWS dienen met passie het publieke belang, waarbij de klant (gebruikers van weg en vaarweg, onze partners) centraal wordt gesteld. Mocht er onverhoopt iets misgaan op onze netwerken, dan neemt Rijkswaterstaat zelf de verantwoordelijkheid. Onderdeel van het eigenaarschap is ook goed gastheerschap: onze gebruikers en bezoekers voelen zich welkom.''

''Rijkswaterstaat wil naast een wendbare en adaptieve organisatie ook een goede en aantrekkelijke werkgever zijn: een organisatie waar mensen graag werken''

''Rijkswaterstaat is een landelijk werkende organisatie, die één centrale locatie in het land nodig heeft om optimaal te kunnen werken en die de identificatie met en het imago van Rijkswaterstaat versterkt.'' Afkomstig uit de vastgestelde visie voor Westraven in 2015.

De identiteit van RWS wordt momenteel echter onvoldoende ervaren in Westraven. Dit komt (mede) doordat er sprake is van een algemeen Rijkskantoor, waarbij gestreefd wordt naar neutrale gebouwen. Het is de uitdaging om de identiteit van RWS, binnen de kaders van het Rijksvastgoedbeleid, in het gebouw te brengen. De identiteit van RWS dient dan ook vooral tot uiting te komen in de aankleding van het gebouw. Dit kan RWS (grotendeels) ook zelf realiseren.

Medewerkers zijn trots op hun projecten, en werken elke dag weer met veel passie aan diverse vraagstukken. Hier zit een enorme gedrevenheid en betrokkenheid vanuit de medewerkers, een typerend voorbeeld hiervan is dat een medewerker bijvoorbeeld spreekt over 'zijn' sluis.

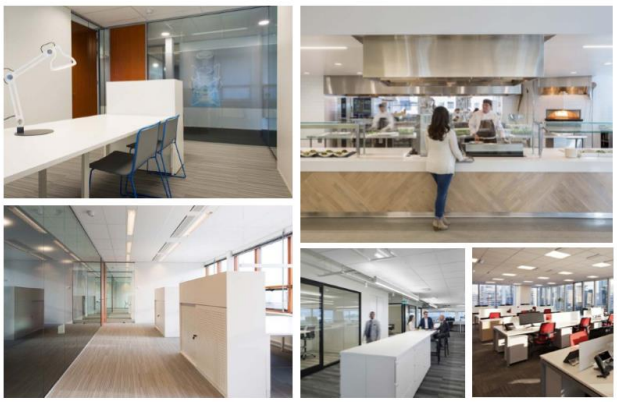
Vertaling identiteit naar de huisvesting

De ambitie is om deze gedrevenheid in het gebouw zichtbaar en tastbaar te maken: laat in je gebouw zien wie je bent en wat je doet! Dit geldt bijvoorbeeld ten aanzien van duurzaamheid. Daarnaast dient de huisvesting de historie van RWS te vertellen en de gedrevenheid van de medewerkers uit te stralen. Het historisch besef kan bijvoorbeeld gecreëerd worden door middel van kunst, (digitale) presentaties (narrowcasting), maquettes van projecten en relikwieën van RWS. Hiermee wordt het voor bezoekers en medewerkers ook concreet waaraan RWS werkt, anders dan het mogelijke beeld dat RWS'ers vooral in ingewikkelde processen zitten die wellicht lastig te vatten zijn.

In de themasessie is met de medewerkers van RWS aan de hand van de archetypen van Jung de ‘persoonlijkheid’ van RWS bepaald. De identiteit van RWS is hierbij door de medewerkers uitgedrukt in de volgende kernwoorden: no-nonsense, kennis/wijsheid, passie, vertrouwen, controle & structuur en innovatie.

Hierbij kan geconcludeerd worden dat de archetype persoonlijkheid van RWS ‘sage’ is met een vleugje ruler & everyman. Op basis van deze kernwoorden is een vertaling gemaakt naar de werkomgeving. Een visualisatie van een ‘sage’ werkomgeving is hieronder weergegeven. Kernwoorden die bij de persoonlijkheid van ‘sage’ horen zijn: wisdom, knowledge, understanding, intelligence, mastery.

De persoonlijkheid ‘sage’ is in lijn met de uitstraling van het huidige gebouw, waarin de sober- en doelmatigheid naar voren komt. Echter de werkomgeving van ‘sage’ kan afstandelijk en enigszins koud overkomen. Dit wordt ook bevestigd in de themasessie. Door een vleugje ruler en/of everyman hieraan toe te voegen, kan deze afstandelijkheid worden voorkomen en meer de gewenste huiselijke sfeer gerealiseerd worden, waardoor meer een ‘thuis gevoel’ onstaat bij de medewerkers. Hieronder is beeldmateriaal opgenomen van de werkomgeving van deze twee archetypen.



Vertaling archetype ‘sage’ naar de werkomgeving



Vertaling archetype ’everyman’ naar de werkomgeving



Vertaling archetype ’ruler’ naar de werkomgeving

Kernwoorden die bij ‘everyman’ horen zijn: sympathetic, down to earth, friendly, one of us, regular, realism, no pretentions, fit in. Kernwoorden die bij ‘ruler’ horen zijn: order, hierarchy, structure, status, benchmark.

**De archetypen van Jung representeren de 12 menselijke basismotivaties. Iedereen heeft alle archetypen in zijn / haar persoonlijkheid. Meestal is er één archetype dominant en zijn er één of twee secundair. Voor het vaststellen van de ‘persoonlijkheid’ van een organisatie zijn de archetypen ideaal.*



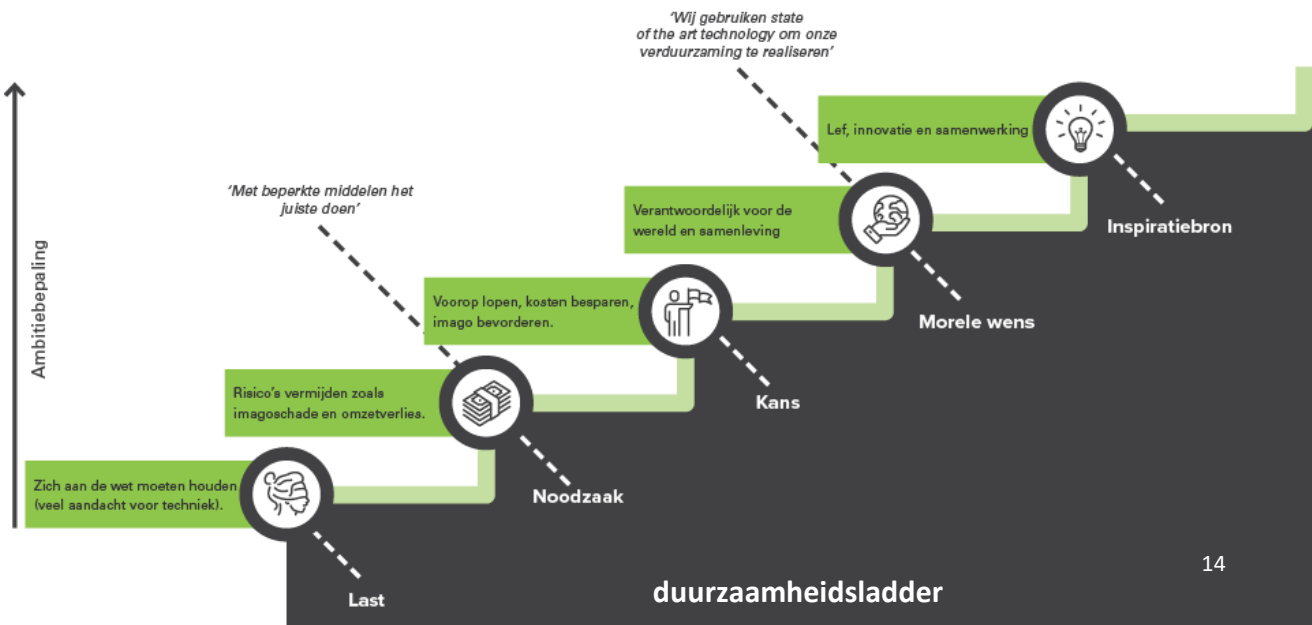
7. AMBITIE DUURZAAMHEID

In de afgelopen tijd heeft het thema duurzaamheid een vlucht genomen in Nederland en de wereld. Door het klimaatakkoord van Parijs en de daarbij horende doelstellingen van de Nederlandse overheid moeten kantoorgebouwen aan strakkere duurzaamheidseisen voldoen. Nederland heeft de ambitie voor een volledig circulaire economie in 2050. Rijkswaterstaat wil al in 2030 circulair werken. Daarnaast zijn een 'duurzame gebiedsontwikkeling' en 'energie en klimaat' speerpunten van RWS voor de komende jaren. In de interviews met medewerkers van RWS komt naar voren dat meer aandacht voor het thema duurzaamheid in Westraven wenselijk is.

Hoe duurzaam is Westraven?

Momenteel wordt in Westraven op verschillende manieren invulling gegeven aan duurzaamheid. Voor medewerkers en bezoekers die met een eleketrische auto komen, zijn elektrische laadpunten aanwezig in de parkeergarage. Het gebouw heeft een energielabel A, daarnaast is er een WKO-installatie en er zijn vier typen klimaatzones. Voor de kunstverlichting is in het hele complex een biodynamisch systeem toegepast dat zich automatisch aanpast aan de kleur en intensiteit van het aanwezige daglicht. In 2008 won Westraven hiermee de Daylight Award 2008. Verder is er op de verdiepingen sprake van afvalscheiding en tenslotte is RWS na de aanbesteding van circulair meubilair momenteel bezig met het afronden van de aanbesteding circulaire catering.

De ambitie van RWS is om haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te pakken; in haar organisatorische duurzaamheidsdoelstellingen, maar ook in de duurzaamheid en toekomstbestendigheid van haar huisvesting. Dit sluit aan bij de uitgangspunten ten aanzien van duurzaamheid en circulair zoals benoemd in Koers 2020. RWS staat dan ook op de trede 'insipiratiebron' van de duurzaamheidsladder. RWS wil een voorbeeldfunctie zijn. Westraven is een middel om dit te bereiken!



Ondanks dat in bepaalde mate al invulling wordt gegeven aan duurzaamheid worden er door de medewerkers nog veel kansen gezien. Kansen ten aanzien van het gebouw (denk aan een energieneutraal gebouw, 100% e-wagenpark, zonnepanelen), maar ook met name in het gedrag van medewerkers en in communicatie over duurzaamheid. Deze ambities in gedrag en communicatie kunnen (grotendeels) door RWS zelf worden opgepakt.

Duurzaam gedrag van medewerkers en bezoekers

Uiteraard worden ambities ten aanzien van duurzaamheid niet alleen bereikt met een duurzaam gebouw. Het vraagt ook om duurzaam gedrag en duurzame gebruiken. Zo wordt er momenteel al veelvuldig afval gescheiden. De verschillende afvalzakken worden echter vervolgens door de schoonmaak in één vuilniszak gegooid. Dit stimuleert medewerkers momenteel niet om hun afval te scheiden. Het stimuleren van duurzaam gedrag werkt twee kanten op, zowel 'top down' als 'bottom up'. RWS als werkgever dient het goede voorbeeld te geven; zij kunnen de medewerkers verleiden tot duurzaam gedrag. Het fietsbeleid kan hier bijvoorbeeld een rol spelen: maak fietsen ook aantrekkelijk door goede faciliteiten aan te bieden zoals voldoende douches, opbergkasten, (overdekte) fietsplekken. Een fietsvergoeding (à x cent per km) kan hierbij een nadere prikkel zijn. Maar denk ook aan de toepassing van nudging. De ambitie is om steeds verder na te denken over welke gebruiken en gedrag passen bij een duurzame organisatie en hoe dit te realiseren.

Communiceren over duurzaamheid

Communicatie wordt gezien als dé succesfactor voor het kunnen bereiken van duurzaamheidsdoelstellingen, anders gezegd: ''Zolang je niet zichtbaar maakt wat je doet en er niet over communiceert wat en waarom je het doet, zien en begrijpen medewerkers



de urgentie niet om duurzaamgedrag te vertonen.'' Een voorbeeld hiervan is het kunnen doen van een oproep via intranet voor carpoolen. Lang niet alle medewerkers weten dat deze mogelijkheid bestaat. Er zijn verschillende manieren om invulling te geven aan de communicatie over duurzaamheid, denk bijvoorbeeld aan realtime inzicht in het water- en energieverbruik (narrowcasting), een repair café voor fietsen, laadpalen voor de ingang, WIS auto's die een tweede leven krijgen als flexplek, een ecologische tuin in Utrecht, het realiseren van een kruidentuin op het dak of elke week een nieuw vervolgverhaal (netflix-achtig) op de looprondes rondom het gebouw met een lunchpakket in thema's.

Tenslotte, maak het leuk! Een voorbeeld hiervan is de jaarlijkse trappenloop vanaf de begane grond naar de bovenste verdieping, of organiseer een wedstrijd tussen de regio's met wie de meeste energiebesparing heeft gerealiseerd.



8. AMBITIES HOSPITALITY & FACILITAIRE CONCEPTEN

RWS staat veel in contact met mensen van buiten de organisatie. Zo komen er dagelijks circa 500 bezoekers of medewerkers vanuit andere vestigingen bij RWS. In de themasessie is met name aandacht besteed aan de ambities ten aanzien van de huidige entree en ontvangstruimte omdat deze momenteel niet als gastvrij wordt ervaren (o.a. door de glazen loketten, weinig wachtplekken, er is geen koffievoorziening) en er worden kansen gezien voor verbetering. Daarnaast zijn de ambities besproken ten aanzien van het huidige restaurantgebied waarbij RWS voornemens is om het restaurantgebied aan te passen zodat het in de toekomst beter gebruikt gaat worden, ook buiten lunchtijd.

Entree en ontvangstgebied

De ambitie is om de medewerkers en bezoekers vanaf het moment dat zij binnenstappen bij Westraven mee te nemen in de wereld van RWS en dat zij zich hierin welkom voelen. Dit vraagt om een warme en gastvrije entree en ontvangstgebied met voldoende wachtplekken voor bezoekers. Het ontvangstgebied dient de identiteit, de visie en het werk (de trots) van RWS uit te stralen.

Een gastvrouw die bezoekers welkom heet en de wegwijst en het realiseren van een goede koffievoorziening kunnen bijdragen aan de gastvrijheid, maar bijvoorbeeld ook de mogelijkheid om in de centrale hal alvast een parkeerkaart te kunnen kopen.



Restaurantgebied

Het huidige restaurantgebied wordt momenteel onvoldoende benut en vooral gebruikt tijdens lunchtijd. Dit komt onder andere door de sobere en doelmatige uitstraling en het toegepaste (eenzijdige) meubilair dat bestaat uit lange tafels en rijen stoelen in een grote open ruimte. Tevens is met name de akoestiek, maar ook het klimaat, niet optimaal waardoor het momenteel niet uitnodigt om hier bijvoorbeeld (in)formeel overleg te voeren.

De ambitie bestaat om van het restaurantgebied, inclusief het grand café, een aantrekkelijk verblijfsgebied te maken dat ook buiten lunchtijd gebruikt wordt. Een goede akoestiek en klimaat zijn hierbij voorwaarden. Een warme(re) uitstraling en diversiteit in meubilair (verschillende zitjes), waarbij de medewerker kan kiezen uit een kleinere of grotere en een meer open of gesloten setting, is hierbij wenselijk. Verder bestaat de ambitie voor een grand café waar na werktijd ook een borrel kan plaatsvinden.

Het restaurantgebied dient medewerkers te verleiden om hier te komen werken of overleggen. Het restauratieve aanbod kan hierin ook een rol spelen. Denk aan een goede koffievoorziening (’laten we in het restaurant gaan zitten, want daar is goede koffie’). Maar ook een divers aanbod van (gezond) eten en het aanbieden van (gratis) fruitsnacks en gezonde dranken door de dag heen.

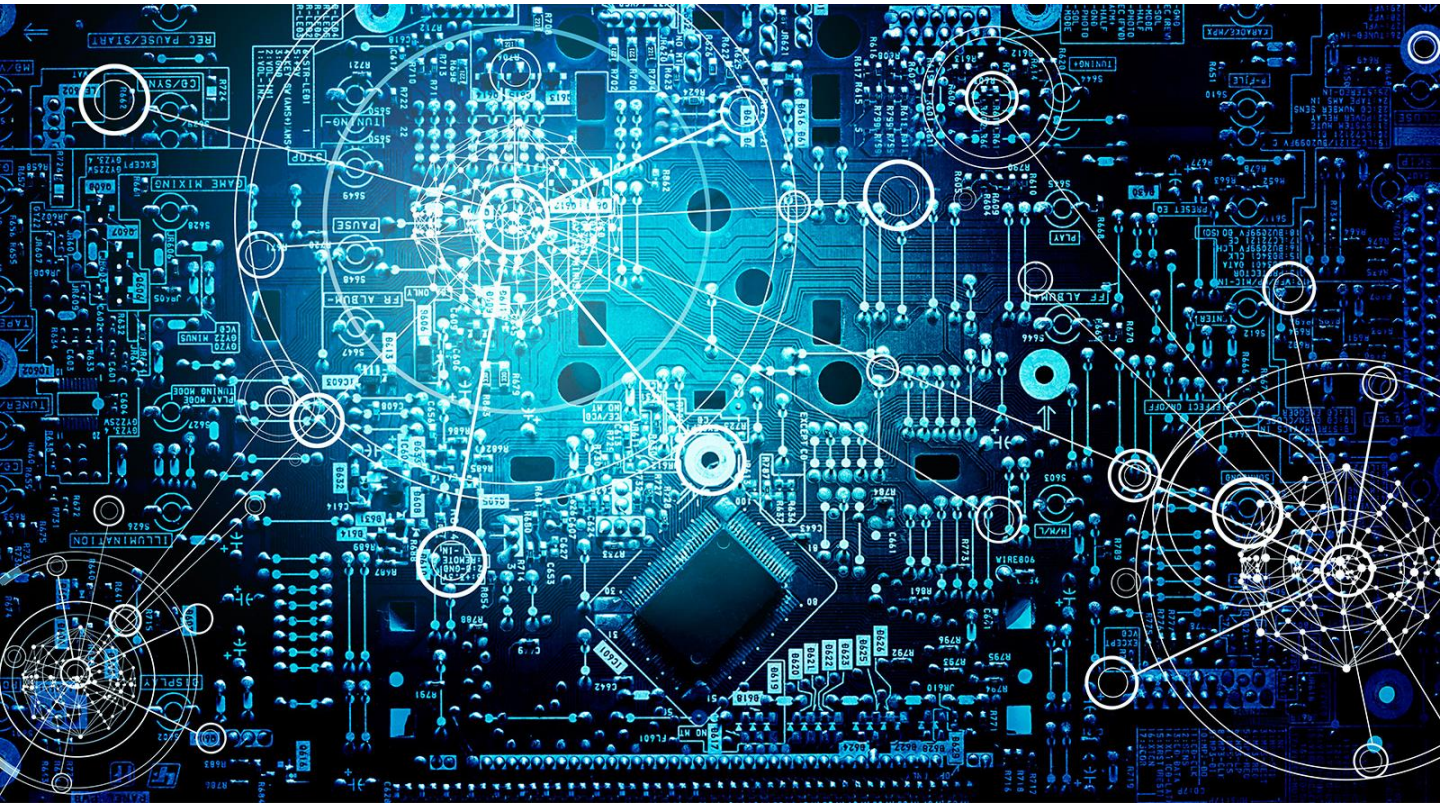


9. SMART BUILDING TECHNOLOGY

Momenteel beschikt Westraven in beperkte mate over smart building technology. In het ontvangstgebied, boven de loketten waar bezoekers zich kunnen aanmelden, hangt een scherm met informatie over het aantal vrije pc's per verdieping. Daarnaast zijn er in het gebouw onder andere lichtsensors aanwezig.

Het is de ambitie van RWS om de trends ten aanzien van smart building technology te volgen, maar RWS hoeft hierin niet voorop te lopen. Er dient wel aandacht voor te zijn bij het aanpassen van de huidige huisvesting, het is van belang om nu alvast naar de toekomst te kijken en het gebouw hierop voor te bereiden.

Technologie wordt vooral gezien als middel om een prettige werkomgeving te creëren, en zowel RWS als de RVB te voorzien van managementinformatie. Er zouden besparingen gerealiseerd kunnen worden, indien bijvoorbeeld aan de hand van managementinformatie bepaald kan worden dat er een vleugel afgesloten kan worden (denk aan vleugel A en B op vrijdag). De toepassing van technologie is geen doel op zich. Technologie kan met name behulpzaam zijn in het vinden van werk- en overlegplekken voor medewerkers, of om projectruimten optimaal te gebruiken door realtime te kunnen zien of er een ruimte vrij is of niet. Digitaal werken en videoconferencing moet laagdrempelig zijn en gestimuleerd worden. De huidige videoconferencing die via outlook te boeken is, wordt hierbij als voorbeeld genoemd. Voorwaarde is wel dat, indien technologie wordt toegepast, het ook goed moet werken en gebruiksvriendelijk moet zijn, denk aan een gebruiksvriendelijke app.





10. BRONNEN

- Naar een duurzame en mensgericht organisatie – Koers 2020
- PvE Griffioenlaan, versie 0.4, opgesteld door team CDV, d.d. 3 juli 2018
- Visie Westraven 2018 (concept), opgesteld door Rob Bruins, d.d. zomer 2018
- Rapportage gebouwopname RWS Westraven, opgesteld door Center for People and Buildings, d.d. oktober 2018
- Rapportage kwaliteiten FWR – projectmatig werken RWS Westraven, opgesteld door Center for People and Buildings, d.d. oktober 2018
- Rapportage terugkoppeling inventarisatiefase, opgesteld door Twynstra Gudde, d.d. 21 november 2018

11. BIJLAGE - REFERENTIEBEZOEKEN

Ter inspiratie voor het aanpassen van het kantoorgebouw Westraven zjn er twee referentiebezoeken georganiseerd met medewerkers van RWS. Deze bijlage geeft inzicht in de ervaringen tijdens deze bezoeken. De onderstaande locaties zijn bezocht:

- Het hoofdkantoor van Vodafone/Ziggo te Utrecht
- Het hoofdkantoor van a.s.r. te Utrecht

Hoofdkantoor Vodafone/Ziggo



Het nieuwe hoofdkantoor van Vodafone/Ziggo is gelegen in Hoog Catharijne en hierdoor heel goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Het kantoor is sinds november 2018 geopend.

Het bezoek begon met een presentatie over Smart Building Technology. Het Vodafone/Ziggo kantoor is ver op dit gebied, met mogelijkheden tot het afsluiten van een verdieping indien blijkt dat er een beperkt aantal medewerkers in het gebouw is, tot aan toepassingen als via de app zien waar welke collega precies zit. Medewerkers geven aan dat dit voor RWS nog een stap te ver is, maar dat het wel heel erg inspireert en inzicht geeft in de mogelijkheden van technologie. Er wordt met name een kans gezien in het vinden van vrije werk- en overlegplekken.

In het ontvangstgebied viel met name het experience center in de smaak. In het experience center wordt het verhaal verteld van Vodafone/Ziggo als organisatie aan bezoekers.

In het werkplekconcept staat de mens centraal (‘human centered’). In de werkomgeving zijn diverse concentratieruimten (cubicles) waar mensen rustig kunnen bellen of werken, dit werd gewaardeerd door de medewerkers, net zoals de centrale (niet persoonsgebonden) lockers. Er is een diversiteit aan transparante project- en vergaderruimten. De zogenaamde ‘scrumstreet’ met brown paper in elke ruimte, werd hierbij gewaardeerd. Het gebruik van veel (warme) kleuren in de werkomgeving zorgt voor een prettige sfeer.

Ten tijde van de rondleiding was het lunchtijd, in het restaurant was het dan ook gezellig druk en rumoerig. Vlakbij het restaurantgebied waren ook twee spelcomputers waar medewerkers kunnen ontspannen. Medewerkers gaven aan dat dit soort ontspanning bij RWS soms lastig is, in verband met de opvatting over het doen van spelletjes onder werktijd.

Hoofdkantoor a.s.r.



Het hoofdkantoor van a.s.r. is gelegen op het bedrijventerrein in Rijnsweerd. Het gebouw heeft een vloeroppervlakte van meer dan 85.000 bruto vierkante meter en is daarmee een van de grootste kantoren van Nederland. Het gebouw beschikt over het BREEAM Excellent certificaat.

De ontvangst in het kantoorgebouw sprak de medewerkers erg aan. In de hal stonden meerdere gastvrouwen en -heren die de bezoekers verwelkomen. In de hal hing tevens een LCD-scherm met onze naam waardoor je het gevoel kreeg persoonlijk welkom geheten te worden. Tevens zijn in de centrale hal voldoende wachtplekken aanwezig en is er de mogelijkheid om een goede kop koffie te pakken bij een Starbucks koffiebar.

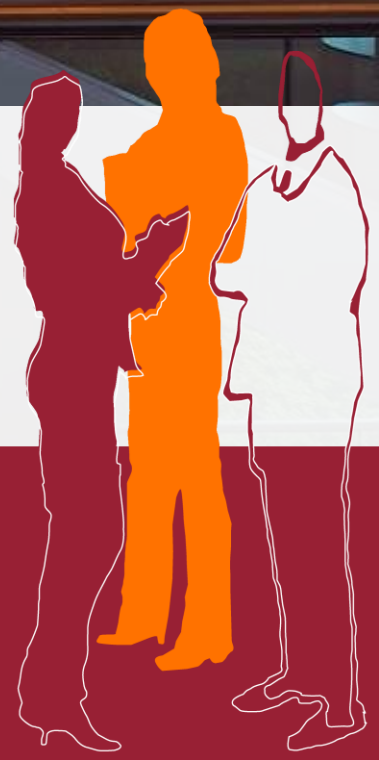
Wat verder erg aansprak, is dat er in het gebouw continu gecommuniceerd wordt over duurzaamheid. Zo staat bij het grand café op de verdieping een groot scherm waarop het verbruik van het gebouw wordt vermeld. In vergaderruimten staan bordjes met informatie over de wijze waarop de stoelen zijn hergebruikt en zelfs op het toilet wordt gecommuniceerd over het verbruik van water per toiletbezoek.





Twynstra Gudde

Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat



Visie Westraven:
Rode draad interviews (fase 1)

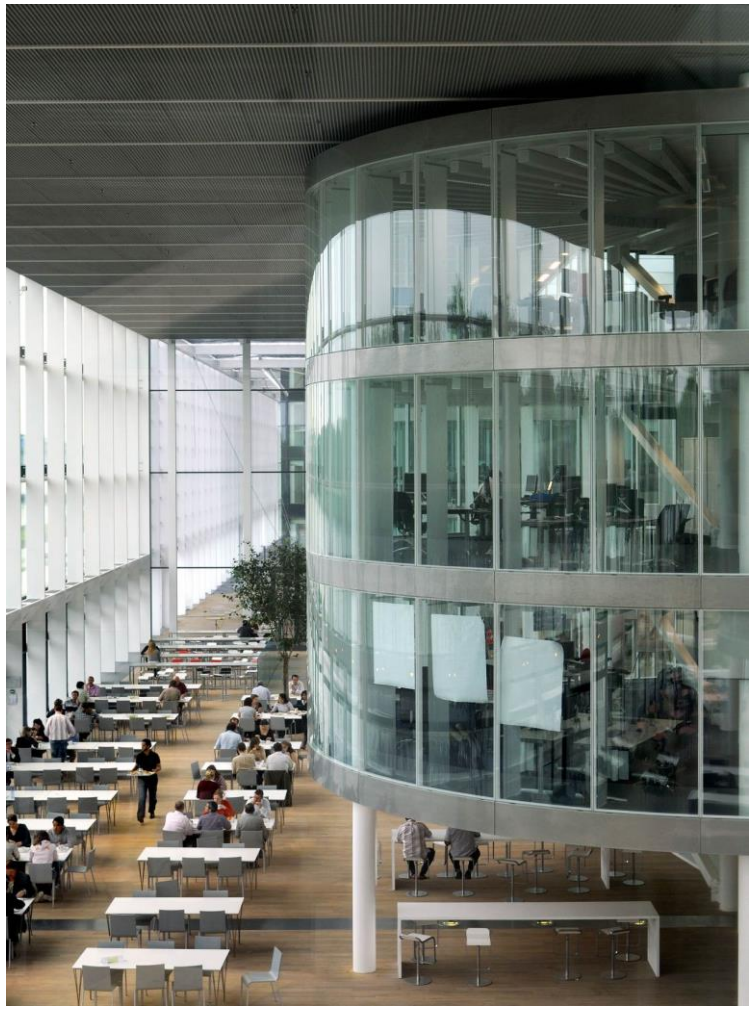
Auteurs: Erik-Jan Rouwenhorst, Froukje Terpstra | Versie 1.1 | 21 November 2018

Bron afbeelding: Corné Bastiaansen

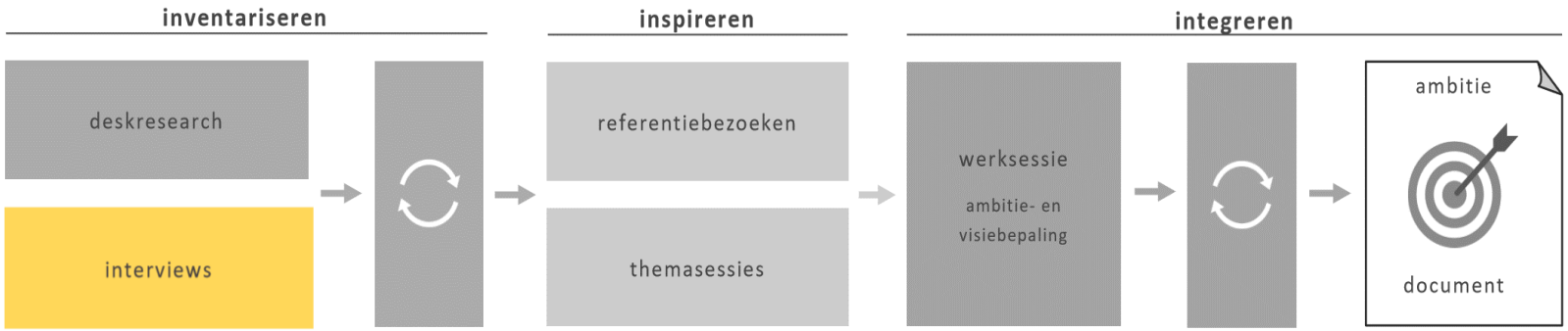
Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Rode draad - interviews

In de eerste fase van dit onderzoek zijn vijf interviews gehouden…



Bron afbeelding: Corné Bastiaansen



Toelichting:

Er hebben in total acht gesprekken plaatsgevonden. Deze zijn anoniem verwerkt. De belangrijkste resultaten hiervan vindt u in dit verslag.

Er heeft een interview plaatsgevonden met: Jose van Aerle, Karin Visser, Frank Schrover, Jack v/d Velde, Pépé de Jong & Matthijs van de Weerd, Ingrid Schauwen, Inge Knapen en Ton v/d Veen.

Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Rode draad - interviews

Over het algemeen is men het over eens dat…



Westraven op dit moment….

…het **kloppend hart** van Rijkswaterstaat is.
Een **icoon** met een **magneetfunctie!**

…een **ontmoetingsplaats (of stad)** waar medewerkers prettig kunnen werken.

…het **visitekaartje** van Rijkswaterstaat!

In de toekomst zou er in Westraven…

…meer aandacht moeten zijn voor **ontmoeten** en echt **samen werken**. Met eigen medewerkers en stakeholders.

…**veiligheid** en je veilig voelen is een randvoorwaarde om goed te kunnen werken.

….en wordt er goed nagedacht over de **positionering** van **organisatieonderdelen** in het pand.

…meer aandacht zijn voor **identiteit**. Ook hier is **zichtbaar** waar RWS voor staat en doet.

….meer **aandacht** zijn voor de **omgeving**.

Rode draad - interviews

Ten aanzien van imago en identiteit…



Zijn we het eens dat…

- Als overheid moeten we sober omgaan met middelen. Hier moeten we rekening mee houden in de uitstraling van de werkplek.
- In het gebouw moeten en kunnen we op een dynamische manier laten zien wat we doen en waar we voor staan.
- Er moet op strategisch niveau bepaalt worden wie pandbewoner zou moeten zijn. Wat passend is.

En verschillen meningen als het gaat om…



- We kunnen ons profileren met duurzaamheid vs. geen voorloper moeten/willen zijn.
- Laat concreet zien wat we doen vs. om echt te zien wat we doen moet je de regio bezoeken.

Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Rode draad - interviews

Ten aanzien van circulaire economie en duurzaamheid….



Zijn we het eens dat…

- We kunnen niet om duurzaamheid heen.
- Het Rijksbeleid leidend is bij de invulling van duurzaamheid in de werkomgeving…
- Meer aandacht voor duurzaamheid wenselijk is. Met name uitstraling bij aankomst en entrée.
- Laat bewoners en bezoekers van het pand zien wat we aan duurzaamheid doen. Juist uit de regio's!

En verschillen meningen als het gaat om…



- De positiebepaling. Westraven als voorbeeld voor een duurzame werkplek vs. investeren op plekken waar echt (co2) besparingen haalbaar zijn.

Rijkswaterstaat
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Rode draad - interviews

Ten aanzien van hospitality…



Zijn we het eens dat…

Er meer aandacht mag zijn voor gastvrijheid. Verstop initiatieven zoals het Grand café niet.

In de prioritering is het minder relevant dan bijv. duurzaamheid. Inzet van een gastheer/vrouw of barista is niet wenselijk.

Er zou meer aandacht moeten zijn voor de wereld buiten RWS. Samenwerking in- en buiten de organisatie is steeds belangrijker. We kunnen het niet alleen! Wees gastvrij voor stakeholders. Zo wordt samen werken en ontmoeten laagdrempeliger. Maak het verwelkomen van externen laagdrempelig(er).

En verschillen meningen als het gaat om…

-

Rode draad - interviews

Ten aanzien van technologie…



Zijn we het eens dat…

- Technologie behulpzaam kan zijn bij het managen en vinden van werk- of overlegplekken voor medewerkers.
- Maak digitaal werken laagdrempelig. Videoconferencing moet toegankelijk zijn en gestimuleerd worden.
- Dit sterk aan verandering onderhevig is en we deze trends moeten volgen…

En verschillen meningen als het gaat om…



- De mogelijkheden van technologie: voorop lopen door inzet van robots vs. volgen en wendbaar zijn.

Rode draad - interviews

Ten aanzien van healthy offices…



Zijn we het eens dat…

- We verantwoordelijk zijn voor het bieden van een gezonde werkomgeving voor medewerkers en bezoekers.
- Het klimaat van het pand aandacht verdient.
- We gezond gedrag van pandgebruikers nog meer kunnen stimuleren door bijv. betere uitnuttig van de omgeving.
- Veiligheid en je veilig voelen een randvoorwaarde is om je goed te voelen.

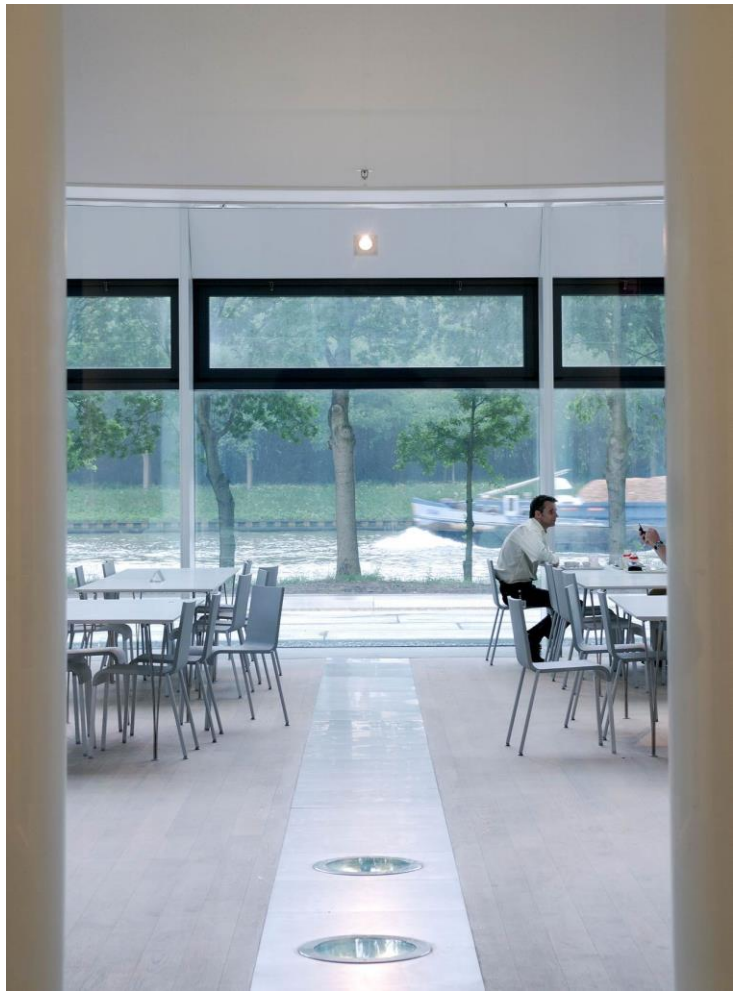
En verschillen meningen als het gaat om…



-

Rode draad - interviews

Geconcludeerd kan worden dat….



Bron afbeelding: Corné Bastiaansen

Westraven is het kloppend hart van RWS is en zou dat moeten blijven. Meer aandacht voor samen werken en ontmoeten. Meer openheid: beter laten zien we wat doen.

Wat staat er hoog op agenda?

Hoog! Ten aanzien van de besproken thema's krijgt met name **duurzaamheid** veel aandacht. Wat we hierin doen en waarom het belangrijk is kunnen we concreter laten zien (identeit/imago).

Ook belangrijk: Volgens respondenten kan **technologie** met name behulpzaam zijn bij het bieden van een prettige werkomgeving.

Minder hoge prioriteit: **Gastvrijheid** en **healty offices** staan minder hoog op de agenda. Men zit op 1 lijn: meer aandacht voor (ontvangst) van de buitenwereld. En gezond gedrag in het pand stimuleren maar niet opdringen.