Probleemverkenning - Project HvA

Mismatch ruimtebezetting en behoefte

Dimitri Nuijens, Kim Staller, Maud Boelkens, Angela de Freitas Carvalho

Groep 11

Studentnummer	13608525, 13986627, 13752677, 13729772
Vak	Placemaking
	(BSc, semester 2, jaar 3)
Docent	Knibbe, Guido
Aantal woorden	1317
Datum	21-2-2024

In deze probleemverkenning verkennen we het probleem omtrent ruimtegebruik van de werkplekken op de HvA, specifiek Het Wibauthuis. De leidraad is de onderzoeksvraag die ons gesteld is door HvA-vastgoed: "*Hoe kunnen we het gebruik van ruimten bevorderen om drukte tijdens piekuren te verminderen?*"

1. Six honest questions

Het probleem vindt plaats op de werkplekken voor de HvA-medewerkers op de verschillende HvA campussen. Het probleem zit ook genesteld in de sociale sferen op bestuurlijk/organisatorisch niveau.

Zoals op figuur 1 te zien is, is op maandag-, dinsdag- en donderdagmiddag de bezetting van de werkplekken hoog, ook wel piekmomenten. Op woensdag en vrijdag is er duidelijk een onderbezetting te zien.

Werkplekbezetting per meetmoment, per dag (piek en dal)

Meetmoment	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	**Totaal**
09:00 - 10:00	24%	28%	25%	22%	11%	**22%**
10:00 - 11:00	34%	41%	24%	30%	15%	**29%**
11:00 - 12:00	38%	44%	28%	34%	16%	**32%**
12:00 - 13:00	38%	48%	24%	37%	17%	**33%**
13:00 - 14:00	40%	49%	26%	40%	17%	**34%**
14:00 - 15:00	41%	47%	25%	38%	17%	**34%**
15:00 - 16:00	39%	46%	22%	37%	16%	**32%**
16:00 - 17:00	33%	37%	21%	29%	14%	**27%**
Totaal	**36%**	**43%**	**24%**	**33%**	**16%**	**30%**

Figuur 1: Werkplekbezetting per meetmoment, per dag (piek en dal)

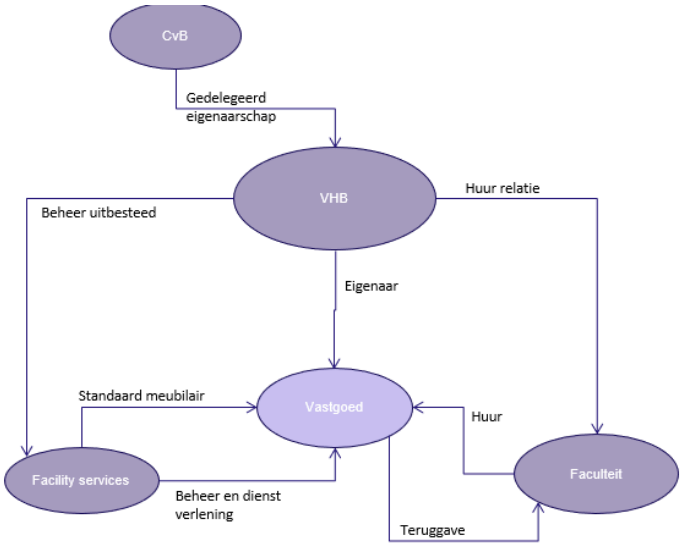
HvA-vastgoed is bezorgd over de bezettingsgraad en streven naar optimalisatie (J. Loomans, persoonlijke communicatie, 14 februari 2024).

Op facultair niveau hebben we nog geen inzicht kunnen verschaffen in de perspectieven van deze actoren op het probleem. Dit wordt nader onderzocht.

De medewerkers lijken gemengde gevoelens te hebben over de werkplekken. Dit vanwege hun diverse behoeftes. Ook dit wordt nader verder getoetst.

De belangrijkste actoren waar we mee in aanraking komen zijn HvA-vastgoed en de faculteiten (zie figuur 2 & bijlage 2). Deze twee partijen zijn verantwoordelijk voor de besluitvorming rondom het probleem. Onder de faculteiten vallen ook de facultaire-medewerkers, ondanks dat zij geen eindverantwoordelijke zijn, zijn zij degene die de ruimtes wel/niet gebruiken. Door met hen in gesprek te gaan krijgen we meer inzicht voor een bottom-up visie.

Loomans (persoonlijke communicatie, 14 februari 2024) heeft aangegeven dat relaties rondom vastgoed één van de kernoorzaken zijn. Faculteiten zijn huurders bij vastgoed. Zij huren per vierkante meter. Bovendien zijn de faculteiten bang dat wanneer ze vierkante meters opgeven, ze in de toekomst deze nooit meer terug winnen (Loomans, persoonlijke communicatie, 14 februari 2024).



Figuur 2: VHB relaties rond vastgoed

Uit plattegronden blijkt dat de verdiepingen en de werkruimtes per faculteit gesegregeerd zijn (figuur 3 en 4), er moet nader onderzocht worden of dit ook zo wordt ervaren.

Figuur 3 & 4: Vlekkenplan huurders etage 5 en 6.

Bovendien speelt de weekindeling een rol: We zien dat de roosters van werknemers zich concentreren op dinsdag en donderdag.

Verder blijkt uit een enquête omtrent werkplekgebruik (HvA, 2024) dat 78% vindt dat ze thuis rustiger kunnen werken en 69% vindt dat ze thuis efficiënter werken.

Ten slotte biedt de HvA zijn medewerkers hybride contracten, ofwel: HvA-medewerkers werken zowel op locatie als op afstand.

Door de ogen van HvA-vastgoed is zowel de onder- als de overbezetting van de werkplekken problematisch. In zo'n mate dat er bij wijze van spreken twee HvA-gebouwen kunnen worden opgeschort doordat er zoveel ruimtes zo vaak leeg staan (J. Loomans, persoonlijke communicatie, 14 februari 2024).

Faculteiten betalen overbodig veel geld voor onderbezette ruimtes. Zij kunnen daarnaast de piekvraag niet beantwoorden. Werknemers daarentegen ervaren drukte, waardoor het voor hen niet prettig werken is.

Het probleem is nog niet opgelost, allereerst doordat vastgoed geen nieuwe vierkante meters tot zijn beschikking heeft. Ten tweede doordat de houding van de faculteiten niet gunstig is, ze willen niet delen (assumptie). En ten derde, doordat 52% van de medewerkers menen dat er betere werkplekken gerealiseerd moeten worden.

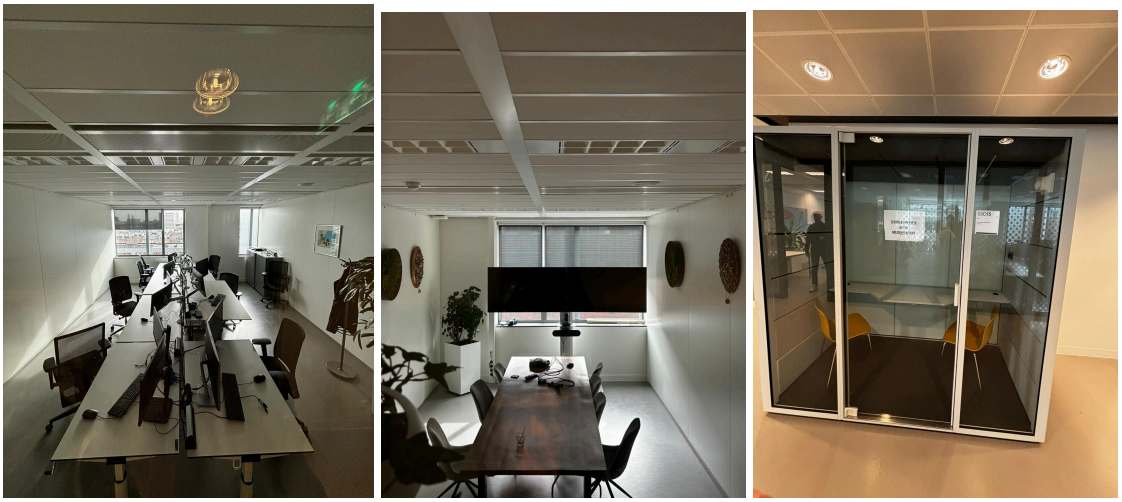
We hebben te maken met zowel een ruimtelijk probleem als een sociaal probleem. HvA-vastgoed heeft echter wel al een strategie opgesteld, gericht op samenwerking.

Het meest urgente aspect van dit probleem is het piek- en dalpatroon in de bezetting van de werkplekken op de HvA-locaties. Wij zullen ons voor nu richten op de piek op maandag-, dinsdag- en donderdagmiddag. Het is cruciaal om de veronderstellingen te

verifiëren en de attitudes te begrijpen, zodat er een strategie ontstaat om ruimtegebruik te optimaliseren.

2. Observaties

Onze observatie deden we bij het Wibauthuis. Tijdens onze verkenning op een dinsdagmiddag, een verondersteld piekmoment, ontdekten we dat het voorjaarsvakantie was: dit verminderde de representativiteit van de drukte aanzienlijk. Desondanks konden we verschillende ruimtes verkennen, waaronder 'ruis'-ruimtes voor gesprekken en overleg, stilteruimtes en bel ruimtes voor videovergaderingen (zie figuur 5,6 en 7). Dit waren allemaal flexkantoren waar niemand dus een vaste plek/bureau had. Vaak waren deze ruimtes ingericht met wel 10+ bureaus. Opvallend waren ook de individuele videobel cabines in de gangen. We identificeren specifieke team kantoren met toegewezen vaste werkplekken en verschillende vergaderruimtes voor 4, 8 en 12 personen. Sommige kantoren combineerden werkplekken met overlegtafels en koffiecorners, die veel ruimte in beslag namen. De bovenste verdiepingen van het gebouw bestonden voornamelijk uit kantoorruimtes, soms met enkele *lecture rooms*, terwijl de begane grond, de eerste en de tweede verdieping enkele tot geen werkplekken hadden.



Figuur 5, 6 & 7:Werkplekken in het Wibauthuis.

3. Oorzaken en gevolgen

Aan de hand van Jacobs (1961) is het mogelijk om kritisch te kijken naar de oorzaken en gevolgen van deze specifieke context. Zij beargumenteert dat diversiteit erg belangrijk is voor

gezonde steden. Deze diversiteit wordt gekenmerkt door diverse (primaire) functies voor ruimtes. Daarnaast pleitte zij voor het mengen van verschillende soorten mensen en activiteiten in dezelfde ruimtes om sociale interactie en daarmee de leefbaarheid te bevorderen. Diversiteit is volgens Jacobs een plek waar er een juiste hoeveelheid concentratie van mensen aanwezig is, ongeacht hun doeleinden. Wanneer dit in relatie wordt gezet met de gemaakte issue tree (bijlage 1), zie je een aantal tekortkomingen. Hoewel er veel ruimtes zijn met diverse functies, blijft de diversiteit in dezelfde ruimte achter. Ook ontbreekt er diversiteit tussen de faculteiten, gezien de werkplekken niet met elkaar gedeeld worden (zie figuur 3&4). Om het als divers te kunnen beschouwen moeten verschillende groepen in aanraking met elkaar komen. Er kan dus geconstateerd worden dat er weinig tot geen sprake is van diversiteit.

Ook is het concept *placemaking* relevant wanneer er gekeken wordt naar de oorzaken. PPS omschrijft dit concept als het proces waarmee we collectief onze omgeving vormgeven waardoor we de gedeelde waarde maximaliseren (Stout & LeGates, 2020). Er wordt gesteld dat een ‘goede’ openbare ruimte samenhangt met culturele, economische, sociale en ecologische principes. Het concept *placemaking* is dus zowel een overkoepelend idee als een bruikbaar en praktisch hulpmiddel om een buurt, stad of regio te verbeteren. Er is een diagram (figuur 8) ontwikkeld om plaatsen te beoordelen, wat kan leiden tot de uitvoering van veranderingen (Stout & LeGates, 2020). Wanneer we dit toepassen op onze casus, kunnen er een aantal dingen geconstateerd worden.

Figuur 8: PPS place diagram

Zo valt er het meeste winst te behalen op het verbeteren van '*Sociability*'. Door afwezigheid van diversiteit door gebrek aan interactie tussen de (werknemers van de) faculteiten, is er ook gebrek aan het gevoel van collectiviteit, interactiviteit en een buurtachtig gevoel. Dit is opvallend gezien er in een survey onder de werknemers naar voren kwam dat medewerkers vooral naar campus komen om samen te werken met collega's en voor de gezelligheid en verbondenheid tijdens deze ontmoetingen (HvA, 2024).

Stout & LeGates (2020) geven tien voorbeelden van succesvolle *placemaking* interventies. In ons project hebben '*create a public comprehensive public space agenda'* in combinatie met de '*power of 10'* de meeste potentie voor succes. Er wordt dan zowel *bottom-up* als *top-down* gewerkt. De eerste stap in dit proces is kijken hoe de ruimte al gebruikt wordt en hoe deze ruimte (onder)presteert. Aan de hand daarvan kunnen de actoren (*bottom-up* & *top-down*) tot een consensus komen. Door de gebruikers van de werkplekken en de HvA autoriteiten samen te brengen om tot een consensus te komen over mogelijke interventies kan er een breed scala aan ideeën, perspectieven en expertise worden benut. De actoren die hierbij nodig zouden zijn, HvA-medewerkers, HvA-vastgoed, de faculteiten.

Op dit moment wordt er vooral gebruikgemaakt van *top-down placemakin*g. Door het gebrek aan *bottom-up placemaking* komen de ruimtes niet tot hun volle potentie wat ten koste gaat van het gebruik ervan (Stout & LeGates, 2020). Dit zou een onderliggend knelpunt kunnen zijn aan de oorzaken van de gevolgen. Ook zou het gebrek aan multifunctionaliteit van de ruimtes onderdeel kunnen uitmaken van het probleem, gezien dit kenmerkend is voor een 'goede' ruimte (Stout & LeGates, 2020).

Literatuurlijst

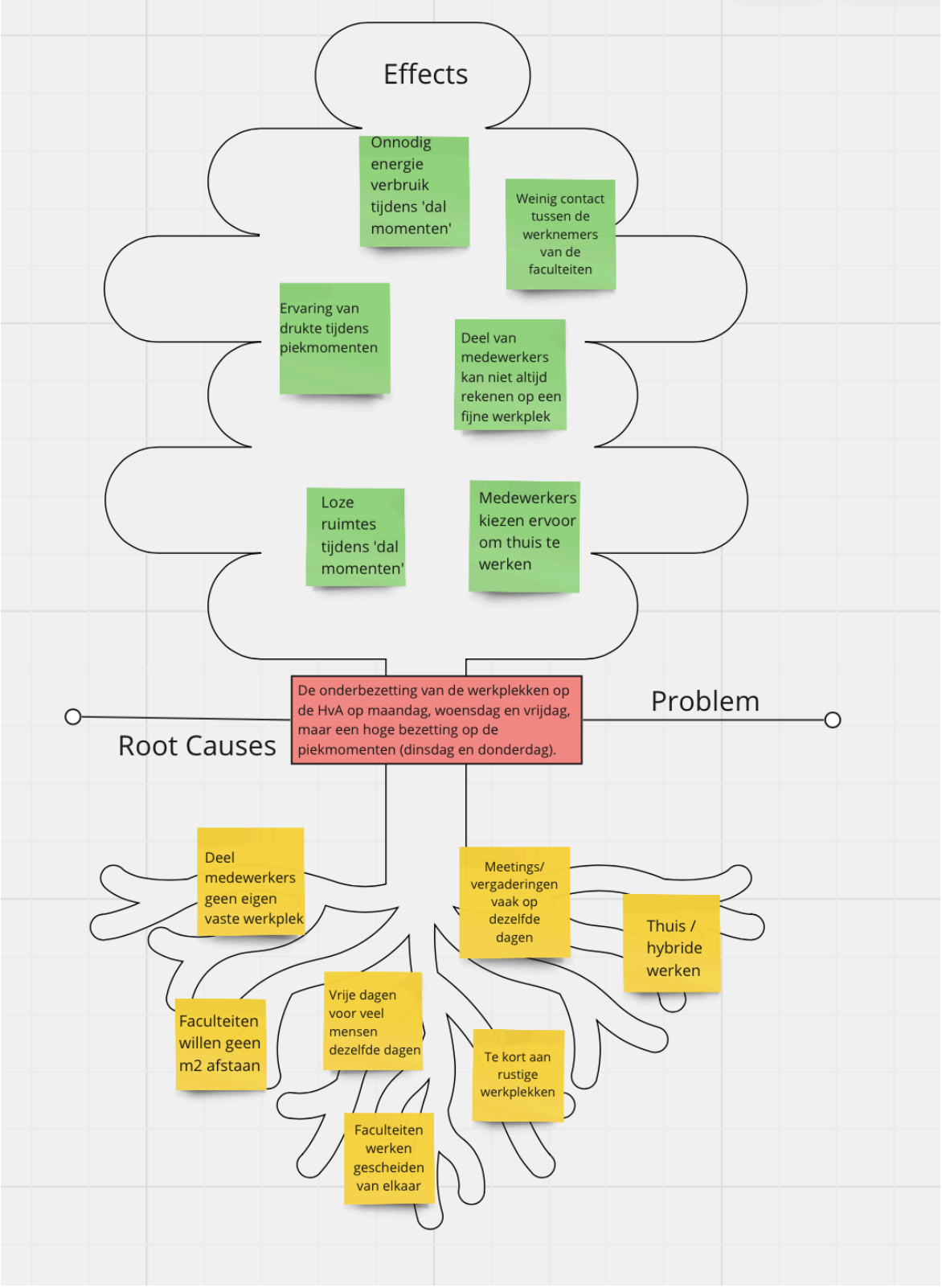
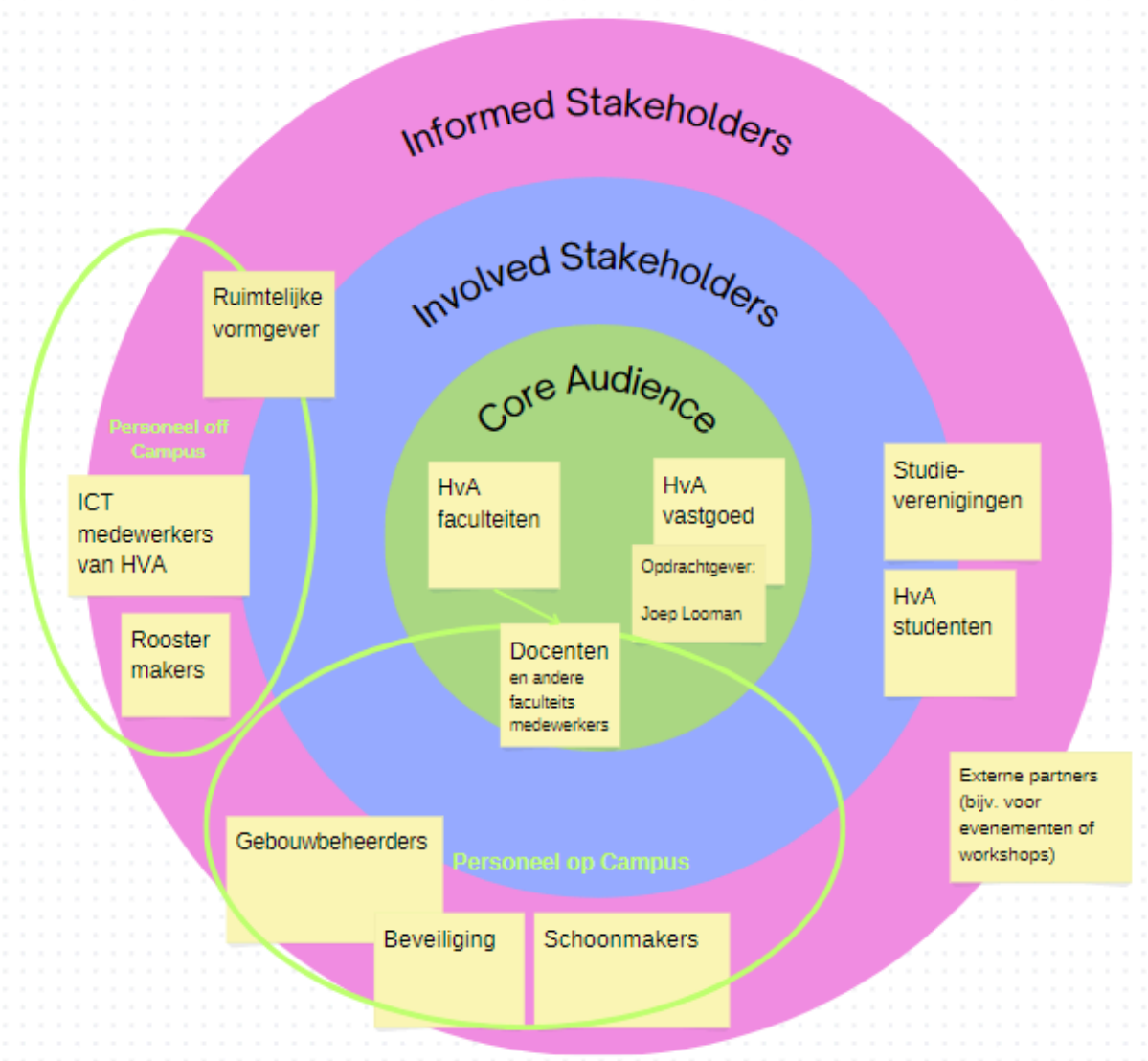
HvA. (2024). Studeren en werken op de campus.

Jacobs, J. (1961). *The death and life of great American cities*. Random House.

LeGates, R., & Stout, F. (2020). "What is Placemaking?" In *Routledge eBooks* (pp. 543–547). https://doi.org/10.4324/9780429261732-64

Bijlagen

1. Issue Tree



2. Stakeholder Map