

Huisvestingsvisie en globaal schetsontwerp

Gemeente Barneveld

Houten, 31 maart 2025



bbn

een **betere** wereld
vol mogelijkheden

Huisvestingsvisie en globaal schetsontwerp

Project Huisvesting Gemeente Barneveld

Van
M. (Maaïke) Bondrager MSc
m.bondrager@bbn.nl
06 57 69 45 69

ir. M. (Michaela) Brethauer
m.brethauer@bbn.nl
06 12 69 40 13

P. (Pleun) van Wijk MSc
p.van.wijk@bbn.nl
06 26 01 69 71

Houten, 31 maart 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
1.1.	Werkwijze: intern proces participatie	2
1.2.	Leeswijzer	2
1.3.	Doel huisvestingsvisie	3
1.4.	Duurzaamheidsambitie	3
2.	Ontdek de organisatie	4
2.1.	Bedrijfsorganisatie	4
2.2.	Bezoekers	4
3.	Hoe werken we?	5
3.1.	Werken waar je nodig bent	5
3.2.	Hoe we werken op kantoor	5
3.3.	Hoe ontvangen we bezoekers	7
3.4.	Hoe werken we buiten en op de werf	8
4.	Dit is onze visie voor de toekomst	9
4.1.	Zo zien we onze kernwaarden in de huisvesting	9
4.1.1.	Verbindend	9
4.1.2.	Gastvrij	11
4.1.3.	Wendbaar	12
4.1.4.	Ondernemend	13
4.2.	Zo zien we de toekomst van de gemeentewerf	13
4.3.	Dienstverlening die aansluit bij de behoeften van onze inwoners	14
4.4.	Identiteit en cultuur als basis voor de uitstraling van onze huisvesting	14
5.	Vertaling huisvestingsvisie naar schetsontwerp	16
5.1.	Gemeentewerf	16
5.2.	Gemeentehuis	17
5.3.	Vervolg	19

1. Inleiding

De organisatievisie van de gemeente Barneveld luidt 'Blij met Barneveld', waarbij inwoners, ondernemers en netwerkpartners positief contact ervaren met de gemeente. De kernwaarden die hierbij horen zijn: Gastvrij, Ondernemend, Verbindend en Wendbaar. Bij deze organisatievisie hoort een huisvestingsvisie die de toepassingen van deze kernwaarden ondersteunt en faciliteert. Op deze manier kunnen we inwoners, ondernemers en netwerkpartners optimale dienstverlening, co-creatie en samenwerking bieden. De identiteit van Barneveld en de dienstverlening zijn belangrijke onderdelen van de visie op de benodigde huisvesting.

De gemeente groeit, net als onze organisatie. We willen steeds flexibeler werken en op verschillende manieren. Daarom is het belangrijk dat de gemeente Barneveld een plek creëert waar iedereen zich welkom en thuis voelt en prettig kan werken.

In dit document wordt eerst de huisvestingsvisie samengevat die is opgesteld voor het gemeentehuis en de gemeentewerf samen. Daarna wordt toegelicht hoe deze visie is vertaald naar een schetsontwerp (SO) voor elk van beide gebouwen. Deze schetsontwerpen vormen de basis voor het vervolg van het ontwerptraject.

1.1. Werkwijze: intern proces participatie

Deze huisvestingsvisie is opgesteld na een analyse van de organisatie. Door middel van participatie, interviews, een excursie en een enquête is breed informatie opgehaald. Ook tijdens het opstellen van de visie heeft de werkgroep haar mening kunnen geven.

Door deze aanpak hebben alle medewerkers van de gemeente gelegenheid gehad om hun wensen en ideeën te kunnen inbrengen. Alle input is zorgvuldig verwerkt in deze huisvestingsvisie. Hierdoor hebben we nu inzicht in wat nodig is om een duurzame en toekomstbestendige werkomgeving te creëren.



1.2. Leeswijzer

In deze huisvestingsvisie wordt gestart met het doel en de duurzaamheidsambitie. Het tweede hoofdstuk biedt een overzicht van hoe de organisatie in elkaar zit. In het derde hoofdstuk wordt beschreven hoe gewerkt wordt binnen de organisatie. Hoofdstuk 4 behandelt de huisvestingsvisie van de gemeente en de manier waarop de kernwaarden fysiek vertaald worden naar het gebouw. Het document sluit af met

hoofdstuk 5, waarin de eerste vertaling naar schetsplannen is weergegeven in de vorm van het globale schetsontwerp

1.3. Doel huisvestingsvisie

In 2010 is de laatste concrete huisvestingsvisie voor gemeente Barneveld vastgesteld. In 2019 is deze visie herzien, met als doel voor de huisvesting: ‘Een balans tussen gastvrijheid en een professionele werkomgeving. De huisvesting moest de organisatievisie ruimtelijk vertalen naar afdelingsoverstijgende samenwerking, tussen functies, teams en betrokkenen.’ Door de coronacrisis is deze laatste visie nooit vastgesteld omdat andere prioriteiten voorrang kregen. Flex- en thuiswerken zijn versneld ingevoerd. Daardoor wordt de huidige vorm van flexwerken niet door alle medewerkers als prettig ervaren. Het doel voor de huisvesting blijft relevant, maar vraagt om een nieuwe vertaling die past bij deze tijd. Met de groei van de gemeente, het toenemende aantal inwoners en de behoefte aan verschillende types werkplekken is dit het juiste moment om opnieuw naar de huisvesting te kijken op basis van de huidige en toekomstige behoeften.

Het doel van deze visie voor de nieuwe huisvesting is enerzijds het faciliteren van een zo goed mogelijke dienstverlening aan inwoners, organisaties en ondernemers in Barneveld. Anderzijds moet de huisvesting een efficiënte, prettige en gezonde werkomgeving bieden aan alle medewerkers van de organisatie.

1.4. Duurzaamheidsambitie

De gemeente Barneveld volgt de wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Waar het kan binnen het beschikbare budget, kiezen we voor de meest duurzame oplossing. Een toekomstbestendige huisvesting betekent immers ook een duurzame huisvesting.

Daarnaast wordt het gebouw zo duurzaam mogelijk gebruikt door de huisvesting aan te passen aan de actuele behoefte. Dit kan betekenen dat niet het hele gebouw altijd open of in gebruik is.

Duurzaamheid gaat ook over het welzijn en de gezondheid van medewerkers. Een duurzame organisatie zorgt goed voor haar mensen. Een prettige werkomgeving is hierbij een voorwaarde.

2. Ontdek de organisatie

Dit hoofdstuk beschrijft in het kort de organisatie en het gebruik van de huisvesting door de bezoekers en de medewerkers van de gemeente Barneveld.

2.1. Bedrijfsorganisatie

De gemeente Barneveld is een ambitieuze groeigemeente. Het sterke ondernemersklimaat, door de pluimveesector, transport en logistiek, zakelijke dienstverlening, toerisme en recreatie, heeft een grote aantrekkingskracht op mensen. In de komende jaren verwacht de gemeente te groeien van 60.000 naar 80.000 tot 85.000 inwoners. Deze groei brengt veel veranderingen mee voor het woon- en werkklimaat. Het ondersteunen van deze ontwikkelingen in de buitenruimte en de groei van Barneveld zijn dan ook een grote uitdaging voor onze dienstverlening.

Om de groei van Barneveld aan te kunnen, zal ook het aantal medewerkers van de gemeente toenemen. De gemeentelijke organisatie is verdeeld in de 3 aandachtsgebieden (Leefomgeving, Dienstverlening en Samenleving) en het college van B&W. Elk aandachtsgebied heeft een directeur, daaronder vallen de verschillende teams met elk een eigen teamleider. De drie directeuren vormen samen met de gemeentesecretaris en twee adviseurs het Concernteam (CT). Daarnaast zijn er programma- en projectmanagers.

2.2 Bezoekers

Op het gemeentehuis en de gemeentewerf komen verschillende soorten bezoekers. Het gemeentehuis heeft een ontvangende functie voor alle inwoners, ondernemers, (regio- en netwerk) partners en organisaties in Barneveld en de regio, waaronder:

1. Baliebezoekers: dit zijn inwoners die online een afspraak maken bij burgerzaken, zoals voor het ophalen van een paspoort of de aanvraag van een uittreksel.
2. Sociaal domein: bezoekers die hulp nodig hebben bij werk en inkomen of zorg en welzijn.
3. Bezoekers van openbare publieksevenementen.

Daarnaast is er een vierde groep bezoekers die wordt ontvangen op zowel het gemeentehuis als de gemeentewerf:

4. Zakelijke afspraken met 'intern': inwoners, ondernemers of organisaties kunnen een afspraak maken met interne afdelingen over initiatieven of andere zaken.

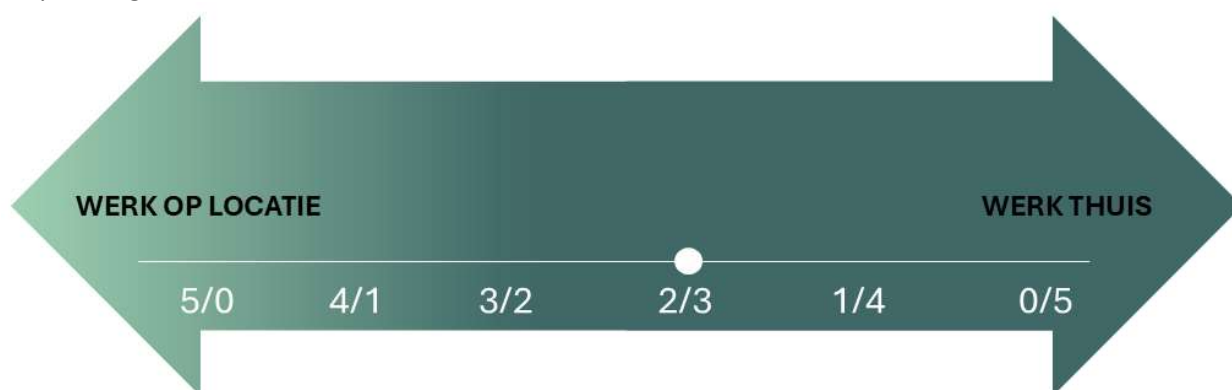
3. Hoe werken we?

3.1. Werken waar je nodig bent

In het sturingsmodel ‘Sturen in verbinding’ (juli 2024) staat omschreven hoe de gemeente Barneveld de organisatie stuurt en wil werken. Hier staat het volgende: “We werken vanuit vertrouwen, geven ruimte en leggen bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Werken bij Barneveld betekent dat we vanuit persoonlijk leiderschap zelf de regie nemen over:

- ons werk;
- (persoonlijke) ontwikkeling;
- wat ervoor nodig is om waardevol en inzetbaar te zijn én te blijven.”

Werken waar je nodig bent sluit hierop aan. In deze visie noemen we dit ‘hybride werken’. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij zelf verantwoordelijkheid nemen: zij overleggen binnen hun team of programma wanneer hun aanwezigheid gewenst is op locatie. De activiteiten die je op een dag moet doen, neem je als uitgangspunt voor de werkplek die je kiest. Op deze manier ontstaat een gezonde balans tussen thuiswerken en werken op locatie. Dit flexibele werkmodel bevordert de gezondheid en het welzijn, doordat het de vrijheid geeft om te werken op de plek die het beste past bij jouw behoeften en verplichtingen.



De mogelijkheid om thuis te werken bestaat uiteraard niet voor iedere functie. Bepaalde medewerkers, vooral in de buitendienst, kunnen hun werkzaamheden niet vanuit huis doen.

Collega's stemmen hun aanwezigheid op locatie af, omdat voorbereiding en overleg dit soms vragen. Goede voorzieningen voor hybride vergaderen zorgen ervoor dat iedereen flexibel kan kiezen waar hij of zij werkt.

3.2. Hoe we werken op kantoor

De voornaamste reden dat medewerkers ervoor kiezen om naar kantoor te gaan is de verbinding, ontmoeting en samenwerking. Spontane, informele interacties zoals gesprekken bij de koffieautomaat of in de gang kunnen leiden tot nieuwe ideeën. Deze toevallige ontmoetingen bevorderen de samenwerking en leiden tot sterkere relaties binnen de organisatie. Daarnaast kan men efficiënter werken door snelle en korte communicatielijnen zonder de hindernissen van technologie. Voor sommige werknemers is kantoor

juist een prettige omgeving om geconcentreerd te werken. Zij hebben er geen last van de afleidingen die er thuis wel zijn. Sommigen kiezen voor de afwisseling van werkomgeving.

De huisvesting (gemeentehuis en gemeentewerf) ondersteunt dit met het concept voor 'activiteitgerelateerd werken'. Hierbij heeft iedereen de vrijheid om een werkplek te kiezen die past bij de taken en activiteiten van die dag. De behoefte kan verschillen per moment, team of functie. De huisvesting biedt een goede werkplekmix om dit mogelijk te maken. De mix is verdeeld over 4 thema's:



Uit de vragenlijsten blijkt dat het kantoorwerk in gemeente Barneveld bestaat voor circa 50% uit zelfstandig bureauwerk, de andere 50% bestaat uit samenwerken en overleggen.

Gezien het sturingsmodel komt er in de toekomst meer focus op integraal samenwerken. De werkplekmix in de huisvesting moet dit ondersteunen.

Voor het activiteitgerelateerd werken gelden voor het gemeentehuis en de gemeentewerf de volgende uitgangspunten:

Geen 'eigen' werkplek: medewerkers krijgen geen vaste werkplek toegewezen. Dit betekent niet dat iemand elke dag op een andere plek moet zitten. Zolang een werkplek beschikbaar is, kan een werknemer elke werkdag dezelfde plek kiezen. Er zijn binnen de organisatie werknemers met afwijkende behoeften waardoor zij een uitzondering vormen op deze regel. Dit zijn bijvoorbeeld medewerkers die arbotechnische aanpassingen nodig hebben op de werkplek. Daarnaast zijn het functiegebonden werkplekken waarvoor aanpassingen of een vast werkplek nodig zijn zoals burgemeester, wethouders en CT-leden. Dit wordt in de volgende fase verder uitgewerkt.

Teamvlekken: om goed te kunnen samenwerken en de vindbaarheid te vergroten, worden de teams of aandachtsgebieden verdeeld over verschillende 'vlekken' in het gebouw. Deze zones kunnen vooraf worden bepaald of zich geleidelijk ontwikkelen, afhankelijk van de veranderende behoeftes van teams en aandachtsgebieden. Zo zijn collega's makkelijk te vinden en verloopt samenwerking soepel, terwijl er toch ruimte blijft voor variatie in werkplekindeling. De gebouwen worden zo ingericht dat elke zone een

passende mix van werkplekken biedt of grenst aan de juiste ondersteunende ruimtes.

Dezelfde voorzieningen: elke werkplek in het kantoor (zowel gemeentehuis als gemeentewerf) krijgt dezelfde basisvoorzieningen. Dit houdt in dat iedere werkplek is voorzien van een ergonomische bureaustoel, een verstelbaar bureau (zit-sta) met 2 beeldschermen en benodigde technologische aansluitingen, en goede verlichting. Ook is er in het kantoor per medewerker één strekkende meter kastruimte beschikbaar, aangevuld met één extra meter kastruimte per team. Dit zorgt ervoor dat elke werkplek gelijk is en medewerkers makkelijker flexibel kunnen werken zonder verlies van comfort of functionaliteit. Uiteraard wordt het geregeld als er medewerkers zijn die een aangepaste werkplek nodig hebben.

Goede werkplekmix: de inrichting van de werkplekken is afgestemd op de aard van de werkzaamheden. Dat betekent dat er naast de standaard werkplekken ook aanvullende werkplekken zijn met andere inrichting, sfeer en voorzieningen. Iedereen kiest een plek die de juiste, benodigde ondersteuning biedt, afhankelijk van de focus die de taak vereist. Dit kan gaan om individueel werk, samenwerken, vergaderen, concentratiewerk of ontspanning. Aan het eind van dit document is een impressie van de werkplekmix opgenomen, zoals opgehaald in de workshop.

Hybride werken: er zijn voldoende videovoorzieningen aanwezig (schermen, camera's en microfoons) om te zorgen voor duidelijke en betrouwbare communicatie. Zo kunnen medewerkers vanuit kantoor en huis makkelijk deelnemen aan virtuele vergaderingen en daarbij rekenen op professionele kwaliteit van beeld en geluid.

Met deze uitgangspunten kan de huidige huisvesting effectiever en efficiënter gebruikt worden en meegroeien met de organisatie. Activiteitgerelateerd werken vraagt niet alleen om een passende huisvesting, maar ook passend gedrag van iedereen. In 4.6. gaan we hier verder op in.

3.3. Hoe ontvangen we bezoekers

De gemeente Barneveld is er voor de inwoners. De huisvesting moet dit uitstralen en ondersteunen.

De gemeente Barneveld ontvangt veel inwoners, bezoekers en ondernemers die een vraag hebben en/of een dienst zoeken. Zij worden verwezen naar de juiste plek waar ze vervolgens geholpen worden. Dit kan gaan om een transactie, zoals het overdragen van documenten, betalingen, identificatie, sleutels en dergelijke, of om een gesprek met medewerkers. Voor gesprekken in sociaal domein is het belangrijk om verschillende soorten ruimtes te bieden, passend bij de gespreksvorm en doelgroep. Daarbij moeten veiligheid en toegankelijkheid altijd gewaarborgd zijn.

De visie van dienstverlening is gericht op het snel en goed helpen van inwoners en bedrijven: het kastje-naar-de-muur-effect is verleden tijd. Gastvrijheid is een belangrijke basis voor de visie op de publieksfuncties. Goed klantcontact is belangrijk om een passende oplossing voor iedereen te bieden.

Ook buiten kantooruren vinden openbare vergaderingen of andere openbare activiteiten plaats op het gemeentehuis. Een aantal openbare publieksfuncties zijn in de oude raadzaal en trouwzaal, waaronder gemeenteraad- en commissievergaderingen, huwelijken, beiaardconcerten, beëdigingen van militairen en bijeenkomsten van de fracties. Ook worden er incidentele evenementen georganiseerd, zoals

bewonersavonden over bepaalde onderwerpen. Voor deze publieke activiteiten is het van belang dat de openbare zone van het gemeentehuis toegankelijk is. In het Programma van Wensen (PvW) wordt de toegankelijkheid in het gebouw verder uitgewerkt.

De ontvangst van de bezoekers is centraal geregeld: op het gemeentehuis.

De totale visie op dienstverlening is nog in ontwikkeling. De inhoud van dit document is afgestemd met het programma dienstverlening. In de vervolgfase (PvW) wordt dit verder uitgediept.

3.4. Hoe werken we buiten en op de werf

De medewerkers van de buitendienst werken voornamelijk buiten de deur en zijn onder andere verantwoordelijk voor het onderhoud van de openbare ruimte. Ongeveer een derde van de medewerkers van Leefomgeving werkt standaard buiten de deur. Voor deze medewerkers is een goede pauzeplek op de werf essentieel – een uitvalsbasis die ook prettig is om even te ontspannen. Voor medewerkers die op de werf vooral in de kantoorruimten werken, gelden dezelfde uitgangspunten als voor het gemeentehuis.

Op de werf is, naast kantoor- en pauzeruimte, veel ruimte nodig voor opslag en stalling. Om het werk goed te kunnen uitvoeren, moet er voldoende ruimte zijn voor zowel het vervoer van collega's (auto's en fietsen) als voor materialen. Om de groei op te vangen en het werk op de werf uitvoerbaar te houden, wordt extra ruimte gecreëerd. De komende jaren breidt het materieel uit en de elektrificatie van bepaalde voertuigen is onvermijdelijk, omdat fossiele varianten verdwijnen. Daarom moeten er oplaadpunten komen op de gemeentewerf. Veel buitendienstmedewerkers komen met de fiets naar het werk. Om dit te blijven stimuleren zijn voldoende fietsparkeerplekken belangrijk.

4. Dit is onze visie voor de toekomst

De huisvesting van gemeente Barneveld vormt een verbindend element in de groeiende gemeenschap. De gastvrijheid is voelbaar voor inwoners, bezoekers en medewerkers. Een plek waar verbinding, ontmoeten en samenwerken door de hele organisatie wordt gestimuleerd. De huisvesting is toekomstbestendig, wendbaar en biedt een gezonde werkomgeving, waardoor het klaar is voor de uitdagingen van morgen. Een huisvesting waar Barneveld trots op is.

4.1. Zo zien we onze kernwaarden in de huisvesting

Deze visie wordt ondersteund door de 4 kernwaarden uit de organisatievisie. In de enquête is gevraagd welke kernwaarde de medewerkers het belangrijkst vinden om terug te zien in de huisvesting, en hoe men die terug wil zien. De kernwaarde Verbindend werd in de enquête het meest gekozen en kwam met bijna de helft van de stemmen als belangrijkste naar voren. 30% heeft gekozen voor Gastvrij, bijna 15% voor Wendbaar en minder dan 10% heeft gekozen voor Ondernemend. Hieronder wordt per kernwaarde omschreven hoe de huisvestingsvisie deze kernwaarde ondersteunt en op welke manier dit zichtbaar kan worden in de huisvesting.

4.1.1. Verbindend



Verbinding is zeer belangrijk voor de organisatie, het stimuleert de samenwerking en de uitwisseling van ideeën. De gemeente Barneveld wil in verbinding staan met haar inwoners en bedrijven, om ze goed te

kunnen begrijpen en helpen. **Goede interne samenwerking draagt bij aan betere dienstverlening voor inwoners en bedrijven.** Verbinding zorgt voor een gezamenlijk verantwoordelijkheidsgevoel. Via de volgende subthema's vertalen we de kernwaarde Verbindend naar de huisvesting.

Ontmoeting

Verbinding ontstaat in de huisvesting door een omgeving te creëren die ontmoeting en samenwerking op de juiste plek stimuleert. Strategisch geplaatste ontmoetingsplekken fungeren als knooppunten voor informeel contact door de gebouwen. Denk aan koffiecorners, watertappunten, facilitaire hoeken, informele ontmoetingsruimten, of een kunst die uitnodigt tot een gesprek. Een gezellige en huiselijke sfeer maakt dat mensen graag naar kantoor komen.

Samenwerking

De huisvesting ondersteunt de samenwerking op alle niveaus binnen de organisatie én met externe partners. Dit gebeurt bijvoorbeeld door inspirerende en vernieuwende overlegruimtes te creëren en ruimte te bieden voor teamwork in wisselende samenstellingen. Zo sluit de huisvesting aan bij de groei van opgavegericht werken.

Vindbaarheid collega's

Het is belangrijk dat collega's elkaar kunnen vinden om de onderlinge verbinding te versterken. Een open inrichting van de huisvesting kan daarbij helpen. Bij elkaar langslopen stimuleert spontane gesprekken, nieuwe aanknopingspunten voor projecten of nieuwe ideeën bij een vastgelopen zaak. Dit verbetert de communicatie. Open en toegankelijke teamzones dragen bij aan deze vindbaarheid en samenwerking. Ook technische middelen helpen mee, zodat collega's die op andere plekken werken net zo gemakkelijk te bereiken zijn.

Verbinding met inwoners

De verbinding tussen inwoners en ambtenaren is belangrijk in de nieuwe huisvesting. Het doel is een transparante en toegankelijke organisatie te zijn: zichtbaar en vindbaar. Het kastje-naar-de-muur-effect moet verdwijnen. Openheid en interne samenwerking helpen hierbij. Verbinding kan in de huisvesting van het publieke deel worden bereikt door fysieke hindernissen tussen inwoners en medewerkers te verminderen. Dit maakt het contact makkelijker en draagt bij aan een gevoel van gelijkwaardigheid. Let op: dit betekent niet dat bezoekers toegang hebben tot alle delen van het gebouw. Veiligheid en privacy blijven voorop staan. De fysieke indeling kan dit ondersteunen en tegelijk voorkomen dat bezoekers toegang krijgen tot ruimtes of informatie die niet voor hen bedoeld zijn. Verbindende elementen, zoals een zichtbare weergave van alle dorpen in de gemeente Barneveld, kunnen hierbij helpen. Dit zorgt voor herkenbaarheid en verbinding voor de inwoners met de gemeente, ook al wonen zij in Barneveld, Voorthuizen, Kootwijkerbroek, Garderen, Stroe, Terschuur, Zwartebroek, De Glind of Kootwijk.

Dit heeft een grote overlap met de volgende kernwaarde: Gastvrij.

4.1.2. Gastvrij



Gastvrijheid speelt een essentiële rol binnen de organisatie. Gastvrijheid zorgt voor een positieve (eerste) indruk, creëert een uitnodigende werkomgeving en zorgt ervoor dat iedereen – van medewerkers tot bezoekers – zich welkom en gewaardeerd voelt. Dit versterkt de tevredenheid en productiviteit, maar bevordert ook langdurige relaties en samenwerking.

Gastvrijheid voor de bezoeker

Gastvrijheid voor de bezoeker wordt versterkt als de huisvesting uitnodigt tot laagdrempelig contact met medewerkers. Bij binnenkomst moet duidelijk zijn waar men zich kan melden. Dit kan door een duidelijk zichtbare receptie of een herkenbare gastheer/gastvrouw bij de entree, die bezoekers welkom heet en hen de weg wijst. Dit zorgt ervoor dat vragen snel beantwoord kunnen worden, bezoekers zich gehoord voelen en verzoeken efficiënt afgehandeld kunnen worden. Gastvrijheid voor bezoekers vraagt om verschillende soorten overleg- en werkplekken, zodat zij op een passende manier geholpen kunnen worden.

Daarnaast helpt een uitnodigende entree met comfortabele zitplekken en voorzieningen (zoals koffie en thee) aan een warm welkom. Ook goede bereikbaarheid vergroot de gastvrijheid.

Gastvrijheid voor de medewerker

Gastvrijheid voor de medewerkers betekent dat zij zich welkom voelen. Het aanbieden van voldoende (verschillende) werkplekken helpt hierbij.

Een transparante en zichtbare indeling van de werkplekken maakt de omgeving toegankelijk en duidelijk voor iedereen. Vriendelijke, schone en verzorgde kantoorzones met een goede werkplekmix zorgen voor een gastvrije werkomgeving.

Sfeer

Een huiselijke sfeer zorgt voor een gevoel van gastvrijheid voor bezoekers en medewerkers. Dit kan worden bereikt door de ontvangstruimtes, ontmoetingsplekken en werkzone sfeervol in te richten. Het gebruik van

decoratie zoals planten en kunst, warme kleuren op de muren en natuurlijke materialen, creëert een uitnodigende uitstraling.

Inclusiviteit

Gastvrijheid gaat hand in hand met inclusiviteit. De huisvesting zal weerspiegelen dat de gemeente Barneveld een inclusieve omgeving is, waar iedereen zich welkom voelt, ongeacht leeftijd, functie of achtergrond. Dit bevordert het gevoel van gemeenschap en inclusiviteit. Een cultuur waarin iedereen voldoende ruimte heeft en zich vrij kan bewegen. Een open-deurenbeleid voor de medewerkers maakt de organisatie toegankelijker en zorgt voor betere communicatie. Dit draagt bij aan een vriendelijke en open sfeer.

4.1.3. Wendbaar

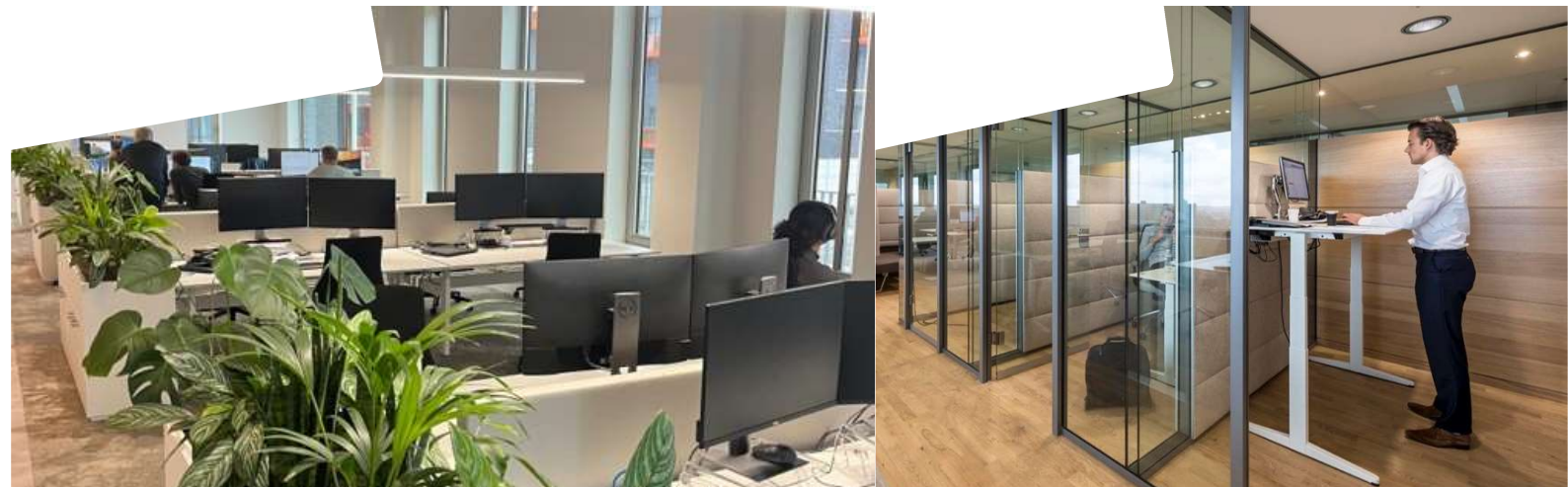


De huisvesting ondersteunt de wendbaarheid van de gemeente Barneveld, die blijft groeien en met nieuwe uitdagingen te maken krijgt. Een flexibele huisvesting met verschillende soorten ruimten en werkplekken biedt genoeg variatie om op verschillende manieren samen te werken. Teams krijgen zo de ruimte om in wisselende samenstellingen te werken. Dat zorgt voor een dynamische werkomgeving waarin creativiteit en vernieuwing kunnen bloeien.

Flexibiliteit kan op verschillende niveaus terugkomen in de huisvesting: door ruimtes te vergroten of te verkleinen, maar ook door de ruimtes flexibel in te richten. Hierdoor kan men ruimtes aanpassen aan de specifieke wensen en eisen van het moment.

Ook in de publiekszone kan de wendbaarheid worden vergroot door een divers aanbod aan spreekruimtes, passend bij het gesprek dat gevoerd wordt. Deze ruimtes kunnen variëren van plekken waar hele privacygevoelige gesprekken gevoerd worden tot open plekken, en alles daar tussenin.

4.1.4. Ondernemend



Een creatieve en flexibele werkomgeving stimuleert de ondernemendheid van de werknemers. Alle voorgaande kernwaarden bevatten elementen die hier bij passen. De huisvesting moet ruimte bieden voor creativiteit, samenwerking, brainstorm en ontmoeting.

4.2. **Zo zien we de toekomst van de gemeentewerf**

Voor de visie van de gemeentewerf voor de komende 10 jaar zijn de volgende punten belangrijk, naast de algemene visie zoals genoemd in 4.1.:

Ruimte creëren: Om de komende 10 jaar een fijne werkomgeving te kunnen bieden, is het belangrijk dat er meer ruimte komt op de werf voor de werkplekken, parkeren, stalling en opslag, zoals beschreven in paragraaf 3.4. De werkplekmix zoals benoemd in hoofdstuk 3 wordt op de gemeentewerf toegepast, waardoor een grotere variatie in werkplekken wordt gemaakt en extra vergadermogelijkheden ontstaan.

Veiligheid: De veiligheid van het terrein moet beter worden gewaarborgd. Door de groei en het komst van nieuw materieel is het belangrijk dat het terrein niet voor iedereen toegankelijk is.

Sfeer en uitstraling: De gemeentewerf moet een fijne ontmoetingsplek worden, waar buitendienstmedewerkers makkelijk contact hebben met elkaar en met hun teamleiders. Een huiselijke maar stoere sfeer die uitnodigt tot verbinding tussen de verschillende teams, de teamleden en teamleiders. Ook een fijne buitenlunchplek draagt bij aan meer ontmoetingsmogelijkheden en welzijn van de medewerkers.



4.3. Dienstverlening die aansluit bij de behoeften van onze inwoners

De verbinding tussen inwoners en ambtenaren is belangrijk in de nieuwe huisvesting. De huisvesting moet van de gemeente een transparante en toegankelijke organisatie maken voor de inwoners en bezoekers.

Door fysieke hindernissen te verminderen, wordt het contact tussen inwoners en medewerkers makkelijker. Een andere inrichting van de publieke zone kan helpen om een gevoel van gelijkwaardigheid te creëren.

Verbinding en gastvrijheid kunnen worden versterkt door te zorgen voor meer ruimte voor overleg tussen inwoners en medewerkers in de publieke zone. Door te variëren in formele en informele ruimtes, kan een passende plek gezocht worden bij het onderwerp van gesprek.

Ook kan gedacht worden aan 'aanlandplekken' voor bezoekers. Dit zijn plekken waar men even kort kan werken, bijvoorbeeld voorafgaand aan een afspraak met een medewerker.

De verbinding met de inwoners wordt sterker als de identiteit van de gemeente zichtbaar is in het publieke gedeelte. Als de publiekshal de gemeente de cultuur en uitstraling van de gemeente laat zien, voelen mensen zich welkom. In de volgende paragraaf wordt hier dieper op ingegaan.

4.4. Identiteit en cultuur als basis voor de uitstraling van onze huisvesting

Uit de enquête en workshop is gebleken welke uitstraling en sfeer gewenst zijn voor de nieuwe huisvesting. Hieronder zijn alle sfeeromschrijvingen weergegeven in een wordcloud.



Deze kernwoorden gelden voor de sfeeromschrijving van het gemeentehuis en de gemeentewerf.

Het gemeentehuis wordt een gastvrije en open plek, waar medewerkers en inwoners elkaar gemakkelijk kunnen ontmoeten. Het gebouw moet een plek zijn waar iedereen zich welkom voelt, en waar de lijnen tussen gemeente en de inwoners kort zijn.

Net zoals cultuur in Barneveld mensen met elkaar verbindt, moet het gemeentehuis ook een plek zijn van verbondenheid. Het wordt een plek waar de geschiedenis en identiteit van Barneveld zichtbaar zijn.

De kernwoorden uit de wordcloud helpen bij het bepalen van de sfeer. Daarnaast is het belangrijk dat de gebouwen de cultuur en identiteit van de gemeente Barneveld uitstralen. In het ontwerptraject gaat de architect samen met de medewerkers en inwoners op zoek naar elementen die daarbij passen. Dit vraagt om zorg en aandacht, zodat zoveel mogelijk inwoners zich erin herkennen. Zo wordt het gemeentehuis een plek die herinnert aan de kracht van onze gemeenschap.

Daarbij kan gedacht worden aan het zichtbaar maken van iedere gemeentekern en het in beeld brengen van herkenbare gebouwen, plekken of kunstwerken die onderdeel zijn van de gemeente Barneveld. Dit kan met kunst als losse inrichting, zoals beelden of schilderijen, maar ook fotobehang of visualisaties op glas en deuren.

De huidige sfeer van de gemeentewerf verschilt met het gemeentehuis door een stoerdere uitstraling. Ook in de toekomstige huisvesting wordt dit graag weer teruggezien. Ook hecht men veel waarde aan bepaalde kunstwerken, zoals foto's, die nu in de werf hangen. Ook in de nieuwe huisvesting wordt dit onderdeel van de sfeerbepaling.

Alles kan worden meegenomen, maar het vraagt aandacht en tijd om samen tot een mooie invulling te komen. In de gedachte van circulariteit gaat de voorkeur uit naar het hergebruiken van materialen die al beschikbaar zijn. Denk aan bestaande kunst of materialen die een nieuwe vorm of betekenis kunnen krijgen.



5. Vertaling huisvestingsvisie naar schetsontwerp

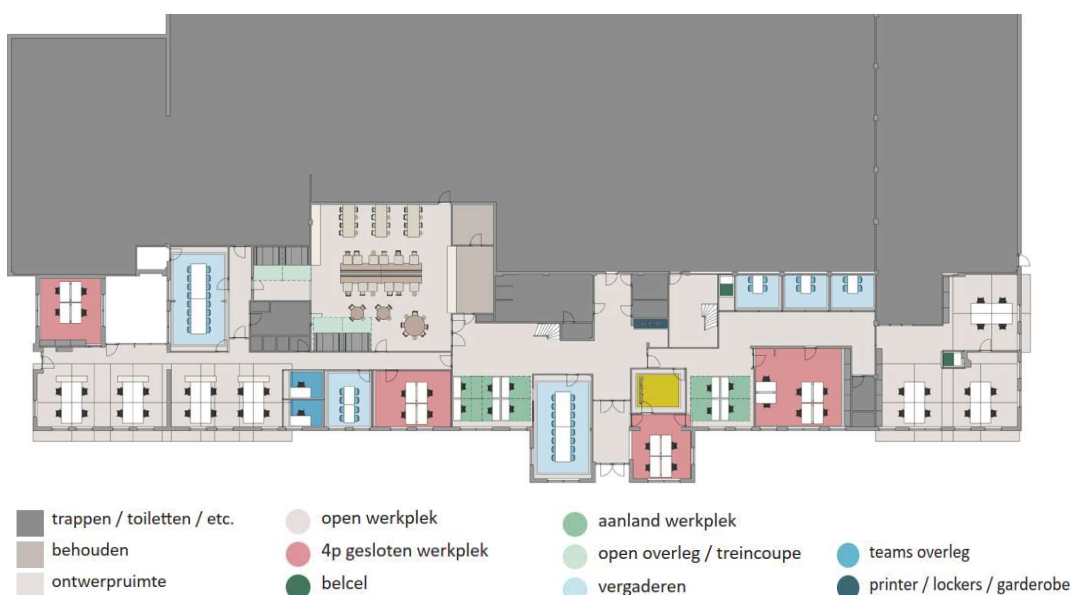
De huisvestingsvisie zoals in voorgaande hoofdstukken beschreven, is vertaald naar een programma van wensen, waarin de benodigde ruimten en werkplekken zijn omschreven voor zowel het gemeentehuis als de gemeentewerf. De eerste vertaling hiervan is weergegeven in het schetsontwerp. Dit zijn nadrukkelijk schetsplannen: de haalbaarheid van benodigde aanpassingen aan de gebouwen, en de definitieve indeling wordt in de volgende ontwerpfases verder uitgediept.

Onderstaande paragrafen lichten dit schetsontwerp voor de gemeentewerf en het gemeentehuis toe.

5.1. Gemeentewerf

In het schetsontwerp is de kantoorzone voor de gemeentewerf ingevuld met verschillende soorten werkplekken, passend bij de vertaling van de visie naar de huisvesting. Dit heeft geleid tot de onderstaande globale indeling van de begane grond.

Op onderstaand overzicht van de begane grond zijn de verschillende werkplekzones te zien, met daaronder de legenda. De twee vergaderruimtes op de verdieping behouden hun functie. De donkergrijze elementen zijn vaste onderdelen zoals de trappenhuizen, toiletvoorzieningen, opslag/stalling. Deze onderdelen blijven onveranderd.



In het SO is te zien dat gesloten werkplekken worden afgewisseld met open werkplekzones. Daartussen zijn ruimtes voor korte video(Teams-)-gesprekken en vergaderruimtes voor verschillende groepsgroottes. De aanlandplekken zijn bedoeld voor collega's of externen die voor een overleg op deze locatie moeten zijn. Zij kunnen hier even werken op hun laptop voor of na hun overleg.

Het aantal werkplekken in bovenstaand schetsontwerp is (ruim) hoger dan het aantal benodigde plekken. Dit geeft ruimte om in het volgende ontwerptraject enkele plekken te laten vervallen. Bijvoorbeeld als blijkt dat het technisch lastig uitvoerbaar is of als het beter past bij de wensen van de teams.

De kantine op de gemeentewerf kan anders worden ingericht en vergroot, zodat het geschikt wordt voor multifunctioneel gebruik.

Hieronder geven we een voorbeeld van aanlandplekken en een vergaderruimte.



Het terrein van de gemeentewerf gaan we afsluiten. Op dit moment is het terrein ook buiten de openingstijden vrij toegankelijk, maar dat is voor de veiligheid en verantwoordelijkheid niet zoals we het willen. Er komt een fietsenstalling op het terrein bij. De fietsenstalling is nu binnen in het gebouw en er staan vooral elektrische fietsen. Dat is niet toegestaan omdat deze ruimte ook een vluchtweg is. Mogelijk wordt er een overkapping geplaatst op het terrein. Hieronder is dit schematisch weergegeven.



5.2. Gemeentehuis

In het schetsontwerp van het gemeentehuis is de kantoorzone ingevuld met de verschillende soorten werkplekken, passend bij de vertaling van de visie naar de huisvesting.



- | | | |
|----------------------------|----------------------|-------------------------------|
| trappen / toiletten / etc. | open werkplek | aanland werkplek |
| behouden | 4p gesloten werkplek | open overleg / treincoupe |
| ontwerpruimte | belcel | teams overleg |
| | | vergaderen |
| | | printer / lockers / garderobe |

Deze detailtekening van een verdieping laat zien dat je verschillende soorten werkplekken kunt toepassen om een goede werkplekmix te maken. Ook hier zien we afgesloten werkplekken, met 4 tot 6 werkplekken in een ruimte. Daaromheen zien we open werkplekken van maximaal 8 werkplekken bij elkaar. Door gesloten en open ruimtes af te wisselen, ontstaan er rustige zones en zijn de werkplekken goed verdeeld. In het middengedeelte van de verdieping zijn ruimtes ingericht voor videogesprekken met één persoon (zie voorbeeldfoto hierboven) en kleine overlegruimtes. In de belcellen kan een telefoongesprek worden gevoerd zonder collega's op de (open) werkvloer te storen.

Door op alle verdiepingen te zorgen voor een goede werkplekmix, wordt het gehele gebouw aantrekkelijk om te werken. Uit de werkplektellingen blijkt dat het aantal ingetekende werkplekken aansluit bij de behoeftes van het gemeentehuis. Er is bovendien ruimte om in de toekomst verder te groeien.

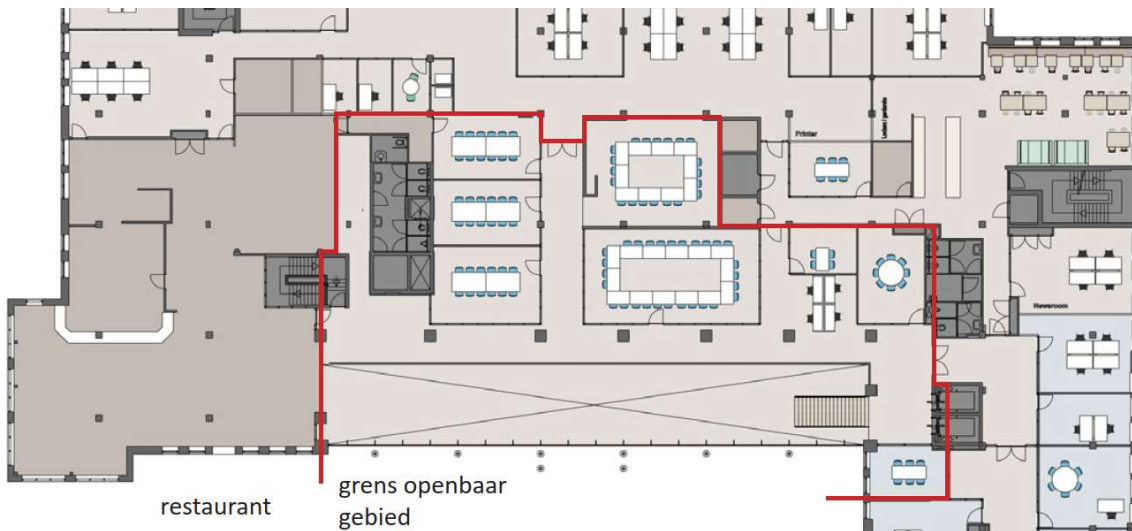
De detailtekening links laat een ruime ontmoetingszone rondom de liften zien. In deze zone kan koffie en thee worden gehaald, ook kun je hier zitten om even bij te praten met collega's. Ook is de ruimte geschikt voor informeel overleg, bijvoorbeeld in de vorm van 'treinzitjes' die wat privacy bieden, zoals nu al in het bedrijfsrestaurant worden gebruikt. Bij de ontmoetingszone horen ook aanlandplekken, hier kan men even met de laptop werken, tussen overleggen door. De vergaderruimten vormen de buffer tussen de ontmoetingszone en de werkplekzone. Zie hieronder enkele voorbeelden voor de invulling van een ontmoetingszone.



De publiek toegankelijke zone van het gemeentehuis wordt vergroot. De vergaderruimten op de eerste verdieping worden openbaar voor bezoekers.



Hieronder is de nieuwe gewenste grens tussen openbaar en afgesloten gebied op de eerste verdieping met een rode lijn getekend.



Ook hier zijn bij de vergaderkamers enkele aanlandplekken ingetekend. Gasten kunnen hier even voor of na hun overleg even werken met een kopje koffie of thee.

5.3. Vervolg

In de volgende fase worden de plannen stap voor stap uitgewerkt tot een voorlopig ontwerp en uiteindelijk definitief ontwerp. Dit gebeurt van grof naar fijn. De werkgroepen en teamleiders blijven hierbij betrokken. Ook komen er vervolg-inloopsessies om alle medewerkers op de hoogte te houden van de voortgang.

Wereldwijd praten we over de urgentie om van onze planeet een betere plek te maken. Bij bbn voelen we dat in ons hart en dóen we er iets aan. We vinden dat sociale, ecologische en financiële waarden hierbij altijd in balans moeten zijn. Ambitieuw? Zeker. Onmogelijk? Zeker niet! Daarvan zijn we bij bbn overtuigd.

Binnen bbn zien we onbegrensde mogelijkheden om te bouwen aan een betere wereld. Sterker: we benutten en creëren die mogelijkheden elke dag. Met onze diepgaande kennis, baanbrekende oplossingen én een onstuitbare drive voegen we duurzame waarde toe aan de te realiseren plannen voor de bebouwde omgeving. En laten we zien dat iederéén daar beter van wordt, van investeerder tot eindgebruiker.

Met 120 specialisten verbinden we onze duurzame overtuiging graag met de ambitie van onze opdrachtgevers, architecten en bouwpartners. Dit doen we door vol in te zetten op hernieuwbare energie, circulariteit en natuurinclusief bouwen. Samen zetten we alle mogelijkheden in om direct te werken aan een betere wereld voor nu en volgende generaties.

bbn. Een **betere** wereld vol mogelijkheden.