

De Academische Werkplek

Proceedings van het Center for People and Buildings



Sandra Brunia, Fien Thoolen,
Marion Beijer, Jaap Hanekamp



CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS

colofon

Deze Proceedings is opgesteld door:

Sandra Brunia MSc

Fien Thoolen MSc

Marion Beijer MSc

Prof. Dr. Jaap Hanekamp

September 2012



CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS

© Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings

Kluyverweg 6

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen

2629 HT Delft

in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt,

T: +31 (0) 15 278 1271

in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch,

E: info@cfpb.nl

door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder

W: www.cfpb.nl

voorafgaande toestemming van de uitgever.

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

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Universitaire ontwikkelingen	5
1.2	Context	6
2	Activiteiten & bezetting	9
2.1	Wat doen academici?	9
2.2	Hoe worden academische werkomgevingen gebruikt?	10
3	Belangrijke elementen in de werkomgeving	11
3.1	Belangrijke elementen voor de medewerkers	11
3.2	Huisvestingsambities	12
4	Conclusies en discussie	13
4.1	Vervolgonderzoek	14
	Referenties	15
	Bijlage 1 Center for People and Buildings	17

1 Inleiding

1.1 Universitaire ontwikkelingen

De ‘academische werkplek’: een veelomvattende term die locatie, werk en geschiedenis met elkaar verbindt. Immers, wetenschappelijk werk bestaat al eeuwen en dat is zichtbaar in de soms historische gebouwen van menig universiteit in de wereld. Het belang van de wetenschap en de rol van wetenschappelijke onderzoeks- en onderwijsinstellingen in de samenleving is in de twintigste eeuw enorm toegenomen¹.

Als we iets over de academische werkplek willen zeggen – en dat gaan we in deze eerste Proceedings van het Center for People and Buildings doen – dan is de historische en inhoudelijke context van die werkplek van belang. We beperken ons in deze Proceedings tot de Nederlandse universiteiten.

De oudste Nederlandse universiteiten stammen uit de periode na de Reformatie. In 1575 werd de Universiteit van Leiden gesticht, daarna volgden vele anderen (tot het huidige aantal van 14). Over het algemeen kwamen deze eerste universiteiten voort uit theologische faculteiten, bedoeld voor de opleiding van predikanten. Tot ver in de negentiende eeuw is het universitair onderwijs in Nederland dan ook voornamelijk als een beroepsopleiding voor de hogere stand en voor hogere beroepen bedoeld.

In de loop van de negentiende eeuw verwees het begrip ‘hogere’ in hoger onderwijs steeds minder naar een onderscheid in maatschappelijke standen, maar werd het een aanduiding voor het te bereiken kennisniveau, waarbij wetenschapsontwikkeling steeds belangrijker werd. Studenten in aanraking brengen met wetenschappelijk onderzoek – universitaire docenten moeten zelf onderzoek doen en de uitkomsten daarvan rechtstreeks verwerken in het onderwijs dat zij geven – en de vorming die daaruit behoorde voort te komen kwam steeds meer centraal te staan. Deze manier van onderwijs is nog steeds gangbaar in Nederland, hoewel dit door sterke specialisatie van onderzoek op vrijwel alle wetenschappelijke terreinen in feite niet meer mogelijk is.

De toevloed van studenten naar de universiteiten sinds het midden van de twintigste eeuw en het toenemend maatschappelijk belang van wetenschappelijke kennis heeft

¹ Peter Watson stelt daarover het volgende: ‘Our century has been dominated intellectually by a coming to terms with science.’ ... To succeed, to progress, the world must be open, endlessly modifiable, unprejudiced. Science thus has a moral authority as well as an intellectual authority. This is not always accepted.’ (p. 2, 4)

universiteiten tot grote instellingen gemaakt met veel medewerkers en veel studenten. Grote publiek gefinancierde instellingen hebben echter te maken met schommelingen in de overheidsfinanciën, welke meestal worden opgevangen door bezuinigingen. Het liefst moet er 'meer' gedaan worden met 'minder': meer goede studenten én meer onderzoeksoutput van steeds hogere kwaliteit met minder publieke en (hopelijk) meer private financiële middelen.

Met het ontstaan in Nederland van University colleges is het universitaire landschap en de wijze waarop studenten worden opgeleid aan het veranderen. In het Angelsaksische universitaire model dat leidend is voor de University colleges staat niet de ontwikkeling van de wetenschap, maar de vorming van de student centraal in het onderwijs. Kennis kan verouderen, maar de wetenschappelijke attitude, onder andere gekenmerkt door epistemische (cognitieve) waarden zoals onbevooroordeeldheid, zelfreflectie en -kritiek, openheid, intrinsieke waarheidsethos en dergelijke, blijft bestaan¹. Het belang van onderzoek staat buiten kijf met dien verstande dat uitkomsten van onderzoek niet direct gebruikt hoeven te worden in het onderwijs. Bij de vorming van de student voor latere functies is de wetenschappelijke ontwikkeling als zodanig een deelaspect. Algemene vorming, beroepsonderwijs en onderzoek kunnen zo in fasen en op verschillende scholen/niveaus worden aangeboden. Een grotere toevloed van studenten kan zo goed worden opgevangen.

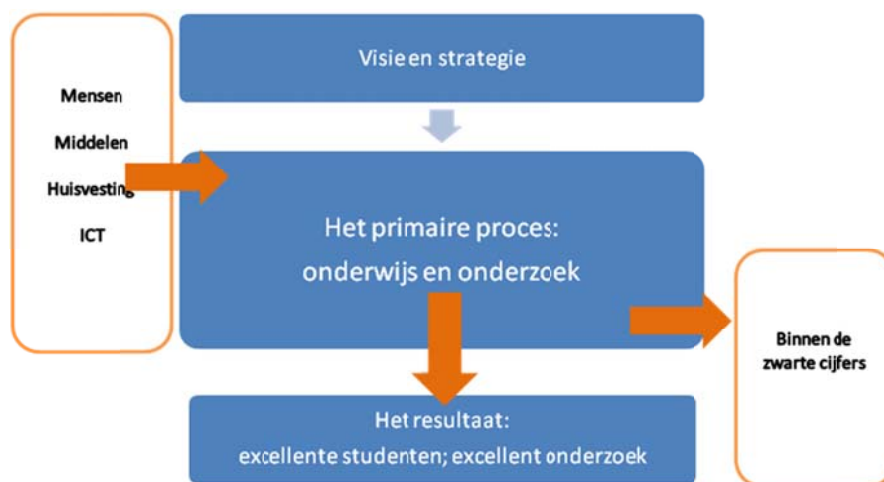
Met deze ontwikkelingen is de vraag wat een goed academisch klimaat is meer dan interessant (geworden). Wat zijn de 'ideale' omstandigheden voor een gezond academisch klimaat? Is het een maakbaar klimaat, en kunnen de universitaire organisaties navenant innoveren? Kan dat van binnenuit? Waar voert de wetenschappelijk onderzoeker haar werk uit en op welke manier doet ze dat? Hoe ziet de academische werkplek er in feite uit? Welke kwaliteiten kenmerkt zo'n plek? Hoe verhouden de kosten van zo'n plek zich tot de baten? En in welke termen drukken we de baten van de werkomgeving uit?

Deze vragen leggen een omvangrijk gebied bloot dat hier slechts zeer ten dele kan worden verkend. We zullen ter verduidelijking de context van onze vraagstelling hieronder aan de orde stellen.

1.2 Context

Zoals aangegeven, antwoorden op bovenstaande en tal van andere vragen kunnen uiteraard niet met één of zelfs meerdere penseelstreken worden opgetekend. Het is wel zo dat deze vragen gepositioneerd zijn op het snijvlak van strategie en bedrijfsvoering. Kernwoorden op dit snijvlak zijn de effectiviteit en efficiency van het academische proces.

¹ Vergelijk de *Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening*. Principes van goed wetenschappelijk onderwijs en onderzoek van de VSNU die de volgende principes benoemt: zorgvuldigheid, betrouwbaarheid, controleerbaarheid, onpartijdigheid, onafhankelijkheid.



Twee invalshoeken zijn hierbij te kiezen:

1. Die van de student die zijn studieplek hoopt te vinden of gevonden heeft (als student op weg naar een maatschappelijke functie dan wel toekomstige academicus)¹;
2. Die van de universitair medewerker die zijn werkplek op de universiteit heeft/hoopt te behouden.

In deze Proceedings kiezen we de tweede invalshoek en gaan we op zoek naar de dagelijkse activiteiten van de universitair medewerker. Universiteiten zijn groot, en de leereenheid is klein: het individu. Welke leer- en werkomgeving past bij de uitdaging om een gunstig academisch klimaat te scheppen? Daartoe is een inventarisatie van de alledaagse praktijk van de universitair medewerker van groot belang. In deze Proceedings wordt een beknopt overzicht daarvan gepresenteerd voortkomend uit onderzoek dat het Center zelf heeft gedaan in de afgelopen jaren.

¹Uiteraard is het zo dat een toestroom van studenten op meerdere niveaus universitaire instituten 'verder helpt'. Inkomsten voor en aanzien van opleidingen zijn twee aspecten; een ander aspect is de mogelijkheid om uit studentenpopulaties de academici van de toekomst te selecteren, direct dan wel indirect. De voormalige Dean van de Roosevelt Academy (Hans Adriaansens) verwoordde in een toespraak dat laatste aspect als volgt: 'Studenten van nu kunnen de Nobelprijswinnaars worden van de toekomst. De universitaire docenten van nu zullen dat in ieder geval niet meer bereiken.'

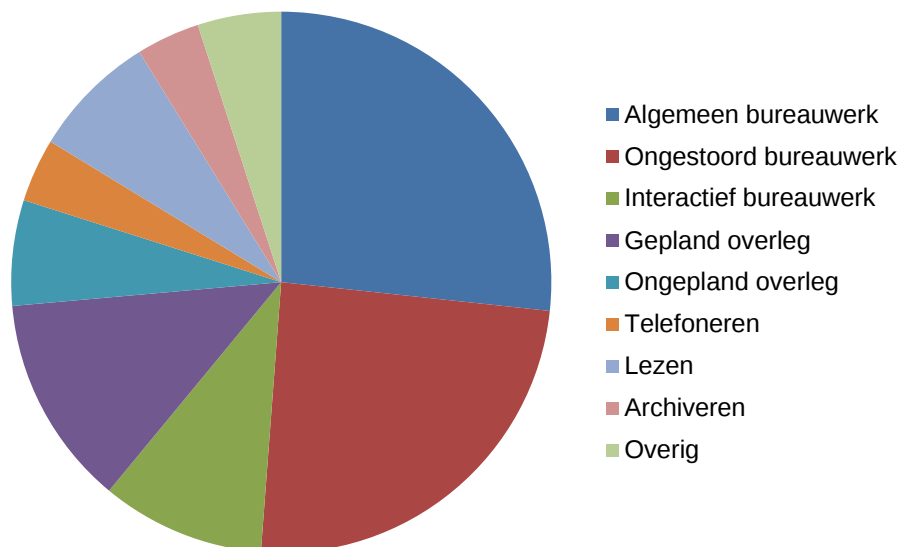
2 Activiteiten & bezetting

2.1 Wat doen academici?

Academici geven aan gemiddeld ongeveer 80% van hun werktijd op kantoor te zijn. Dit betekent dat ze bij een voltijd aanstelling gemiddeld vier van de vijf dagen op kantoor zijn. Eén dagdeel zijn ze op een andere locatie. Dit kan zijn in een ander onderwijsgebouw, aanwezigheid bij een congres of veldwerk. Ongeveer 7% van de tijd zeggen de medewerkers thuis te werken.

Als de wetenschappelijk medewerkers op kantoor zijn besteden zij 60% van hun tijd aan bureauwerk. Algemeen bureauwerk en bureauwerk waarbij men niet gestoord wil worden, nemen daarvan de meeste tijd in beslag. Daarnaast besteden wetenschappelijk onderzoekers ongeveer 20% van de tijd aan overleg. Dit kan zijn overleg in kleine groepen, een werkoverleg of afstemming met studenten.

Kantoormedewerkers die niet werkzaam zijn in het academische werkveld hebben in veel opzichten een gelijk activiteitenpatroon. Ook zij besteden ongeveer 60% van de tijd aan bureauwerk, maar de verhoudingen liggen anders. Wetenschappelijk onderzoekers besteden 10% meer tijd aan ongestoord bureauwerk en telefoneren 6% minder.



Figuur 2: Gemiddeld activiteitenpatroon wetenschappelijk onderzoekers (o.b.v. zelfrapportage)

2.2 Hoe worden academische werkomgevingen gebruikt?

Naast het bevragen van wetenschappelijk onderzoekers, zijn er ook metingen uitgevoerd. Uit bezettingsgraadmetingen op diverse universiteiten blijkt dat gemiddeld 44,1% van de werkplekken tegelijkertijd bezet is, hetzij door spullen, hetzij door daadwerkelijk aanwezige personen¹. Dit is lager dan de gemiddelde bezetting van 52% in reguliere (niet wetenschappelijke) kantoren. De daadwerkelijke bezetting door personen varieert van 25% tot 33,5% (gemiddeld 30,3%), de tijdelijke onbezetting (bezetting door spullen) varieert van 6% tot 19% (gemiddeld 13,8%).

Een groot gedeelte van de werkplekken staat dus regelmatig leeg. Echter, er zijn ook piekbezettingen gemeten variërend van slechts 42% tot bijna 80%. Dit is het maximaal percentage tegelijk bezette werkplekken op een moment. Over het algemeen zijn op donderdagen de meeste wetenschappelijk onderzoekers aanwezig, terwijl het op de vrijdagen meestal het rustigste is.

Kenmerkend bij universiteiten is dat er de meeste overlegplekken op de kamers gesitueerd zijn. Dit betekent dat wanneer de medewerker aan die overlegplek zit, hij niet als aanwezig op de werkplek zelf wordt geregistreerd (maar deze vaak wel bezet wordt door spullen), maar op de overlegplek. Van de overlegplekken is gemiddeld 13% tegelijkertijd in gebruik, met piekbezettingen variërend van 19,6% tot 35%. Als ze bezet zijn, worden de meeste overlegplekken voor circa 50% benut (er zitten bijvoorbeeld twee personen aan een vierpersoons overlegplek).

Eveneens kenmerkend bij universiteiten is de grote rol die hiërarchie speelt bij de toewijzing van werkplekken aan medewerkers. In bijna alle onderzoeken bleek dat medewerkers die hoger in rang staan (hoogleraren, professoren) het verworven recht hebben op een ruime eigen werkplek, bij voorkeur in een éénpersoons kamer met overlegtafel. Aio's zitten vaak met vier of meer personen in zo'n zelfde ruimte gehuisvest, zonder overlegtafel.

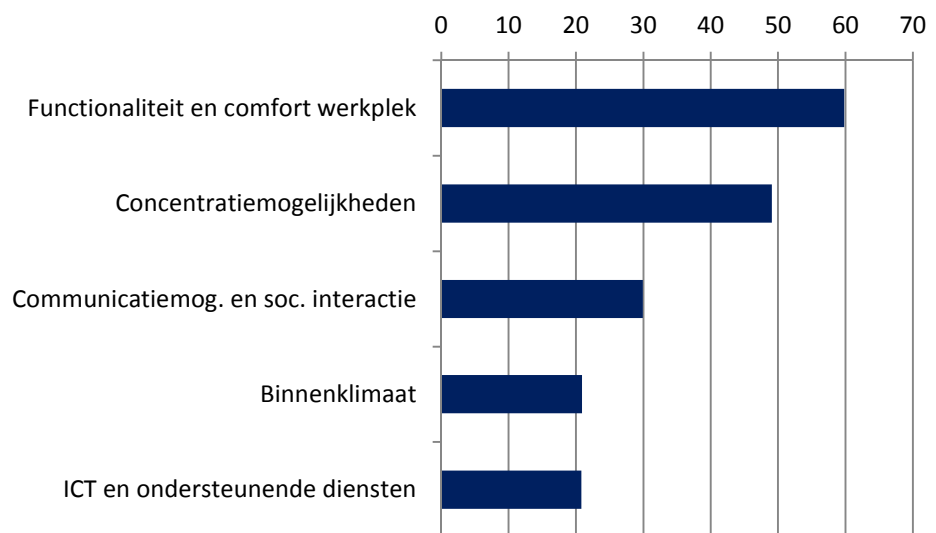
¹ Let wel, er zijn vaak meer werkplekken dan mensen in een organisatie, waardoor bezettingsgraden niet een op een vergeleken kunnen worden met de gerapporteerde afwezigheid.

3 Belangrijke elementen in de werkomgeving

Behalve inzicht in wat wetenschappers doen en in welke mate zij hun werkomgeving gebruiken, is het ook van belang te weten welke aspecten van de werkomgeving voor hen belangrijk zijn en of dit overeen komt met de ambities die de onderzochte Nederlandse Universiteiten voor hun huisvesting benoemd hebben.

3.1 Belangrijke elementen voor de medewerkers

Wetenschappelijk onderzoekers hebben aan kunnen geven welke drie aspecten van de werkomgeving voor hen het meest belangrijk zijn. Daaruit blijkt dat wetenschappelijk onderzoekers het vooral belangrijk vinden dat hun plek functioneel en comfortabel is. Bijna 60% van alle wetenschappelijk onderzoekers noemt dit als een van de meest belangrijke aspecten van de werkomgeving. De mogelijkheid om geconcentreerd te kunnen werken wordt door bijna de helft van de wetenschappelijk onderzoekers genoemd als belangrijk aspect, gevolgd door communicatiemogelijkheden (door circa een derde genoemd). Het binnenklimaat en ICT zijn de laatste twee aspecten die door minimaal een op de vijf medewerkers worden genoemd.



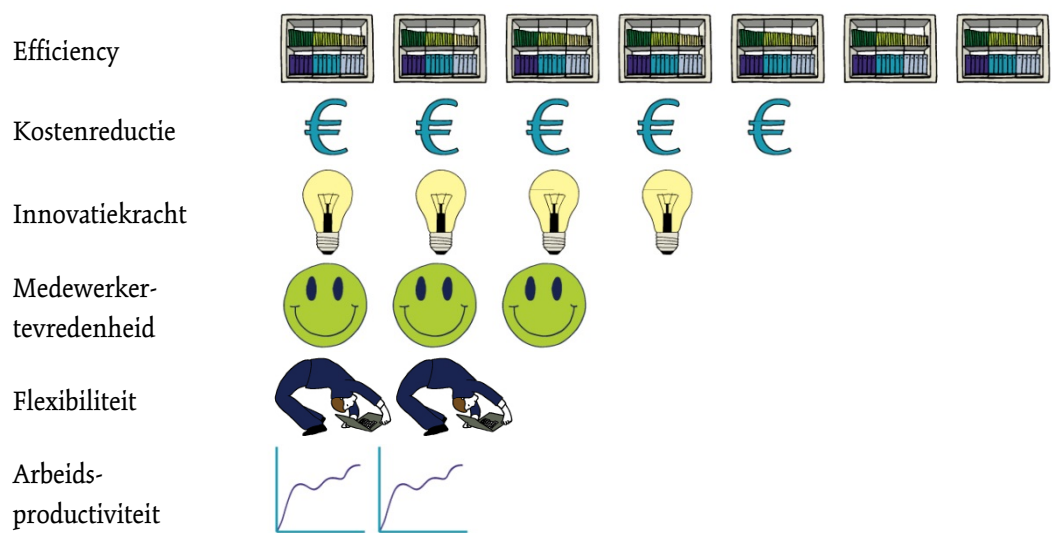
Figuur 3: De aspecten die door medewerkers het meest genoemd worden als een van de drie belangrijkste

Plekken die vaak gezien worden als functioneel en comfortabel en die volgens de medewerkers de concentratiemogelijkheden ondersteunen zijn voornamelijk kleine kamers van 2-persoon. Deze zijn het meest favoriet onder medewerkers. Ook vinden veel medewerkers het prettig als er een overlegplek in de ruimte staat. Eénpersoonsruimten zijn ook populair.

In een aantal onderzoeken is ook gevraagd hoe mensen tegenover flexibel werken staan. Veel medewerkers zijn niet bereid om flexibel te werken. Plekken delen stuit op minder weerstand.

3.2 Huisvestingsambities

Voorafgaand aan de ontwikkeling van nieuwe huisvesting worden vanuit het management veelal een aantal doelstellingen (ambities) bepaald. Het CfPB heeft een lijst ontwikkeld van twaalf ambities. Vrijwel alle ambities die organisaties formuleren kunnen hierin onderverdeeld worden. Als we kijken naar de ontwikkeling van academische werkplekken worden klanttevredenheid en cultuurverandering niet genoemd als ambitie. Veiligheid en gezondheid, risicobeheersing, duurzaamheid en goed imago spelen een kleine rol; ze zijn allen slechts één keer genoemd. In Grafiek 1 staan de ambities die in verschillende onderzoeken minimaal twee keer genoemd zijn.



Grafiek 1: Meest genoemde huisvestingsambities

Iedere organisatie vult op een andere manier in wat een ambitie voor haar betekent. *Efficiency* wordt bij de academische trajecten vooral gezien als manier om te besparen op vierkante meters (en dus als manier om de kosten te reduceren). Slechts in twee gevallen werd efficiënter kunnen werken genoemd. Dit zou gerealiseerd moeten worden door verbeteringen in de ICT en veranderingen van werkprocessen.

Bij *innovatiekracht*, *medewerkertevredenheid* en *arbeidsproductiviteit* speelt de medewerker een duidelijke rol: men verwacht dat innovatiekracht wordt ondersteund door betere samenwerking en het stimuleren van ontmoetingen tussen medewerkers en externe partijen. Medewerkertevredenheid wordt naar verwachting door zeer diverse elementen ondersteund: van efficiënt en effectief kunnen werken tot een goede sfeer en uitstraling van het interieur en de mogelijkheid om een eigen identiteit uit te drukken. Arbeidsproductiviteit is in de meeste cases sterk verbonden met de behoefte aan geconcentreerd kunnen werken. Tot slot wordt een *flexibel gebouw* gezien als een gebouw dat zonder verbouwingen krimp en groei van de organisatie kan opvangen.

4 Conclusies en discussie

Wetenschappelijk onderzoekers geven aan anders te zijn dan ‘reguliere’ kantoormedewerkers en daarmee andere behoeften te hebben. Op sommige vlakken blijkt dit ook zo te zijn, op andere juist minder (dan verwacht?). De activiteiten zijn redelijk vergelijkbaar, al heeft de academicus iets meer behoefte aan rust en de mogelijkheid om geconcentreerd te kunnen werken dan andere kantoormedewerkers.

De huidige academische werkomgevingen, in de vorm van verkamerde kantoren lijken daar goed bij aan te sluiten. Medewerkers geven dit zelf ook aan als favoriete werkplek. Hierbij moet niet uit het oog worden verloren dat veel mensen niet van verandering houden. Daarmee wordt de huidige situatie (het dominante referentiekader) snel als ideaal gezien. Tegelijkertijd is de gemiddelde bezetting van de academische werkomgevingen relatief laag ten opzichte van de gemiddelde bezetting in reguliere kantoren; er lijkt dus wel een efficiency slag mogelijk te zijn.

Een deel van deze lage bezetting komt voort uit de werkplektoewijzing op basis van hiërarchie: hoogleraren (die regelmatig afwezig zijn¹) hebben veelal een grote kamer met overlegplek. Daardoor staat óf de werkplek óf de overlegplek leeg, ook als de hoogleraar er wel is. Medewerkers geven zelf aan dat het niet erg is dat de werkplekken zo zijn verdeeld, *mits* iedereen een functionele en comfortabele werkplek tot zijn beschikking heeft.

Herhuisvestingstrajecten lijken vooral gedreven uit efficiency en kostenreductie, terwijl universiteiten tegelijk proberen om de beste onderzoekers en studenten aan zich te binden. Het lijkt er op dat maar weinig academische instellingen denken dat de huisvesting daar aan bij kan dragen; medewerkertevredenheid en arbeidsproductiviteit worden weinig genoemd als ambitie voor nieuwe werkomgevingen.

De relatie tussen de realisatie van een nieuwe werkomgeving en het goed kunnen uitvoeren van het wetenschappelijk werk – onderzoek en onderwijs – is er één van spanningen. De vaak sturende ambities van in hoofdzaak kostenreductie en efficiency staan in de praktijk niet zelden haaks op de behoeften die de kritische academische medewerkers aangeven. Zij willen hun werk goed kunnen doen en willen vooral een functionele en comfortabele werkplek. De *look & feel* van de werkomgeving lijkt minder van belang te zijn. Voor hen lijkt de noodzaak om te verbouwen niet zo groot. Bewuste keuzes, een goede onderbouwing en legitimatie voor veranderingen in de academische werkomgeving zijn dan ook van belang.

¹ Hoogleraren zijn vaak *en route* omwille van hun functie: congressen in binnen- en buitenland, financieringsbesprekingen, colleges, facultair overleg, en zo verder. Dergelijke absenties van de directe werkvloer zijn echter van groot belang voor het voortbestaan en de groei van de afdeling waaraan zij leiding geven.

4.1 Vervolgonderzoek

We hebben een beeld gegeven van hoe de huidige academische werkplek er uitziet, in welke mate de werkomgeving benut wordt, welk activiteitenpatroon wetenschappelijke medewerkers gemiddeld hebben en welke kenmerken medewerkers aan een goede werkplek en werkomgeving toeschrijven. De belangrijkste vervolgvraag is hoe een academische werkomgeving het academisch klimaat en het wetenschappelijk werk optimaal kan ondersteunen, met in het achterhoofd de bezuinigingen waar alle universiteiten mee te maken hebben, nu en ongetwijfeld in de toekomst.

Deze vraag hebben we in de context geplaatst van het belang van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs die, zoals we hebben aangegeven, onderhevig is aan veranderingen. Het CfPB is bezig met het vergroten van de dataset en de kennis over academische werkomgevingen door onderzoek bij andere academische instellingen. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar de zogenaamde kantoorwerkplekken, maar ook naar werkplekken in laboratoria en hoe deze in interactie met elkaar gebruikt worden.

Deze kennis is van belang bij het verder preciseren van de academische werkplek, overigens zonder de pretentie dat we daarover niets zouden weten. Integendeel. Wetenschappelijk onderzoekers weten veelal wat ze willen en behoren te doen. Het feit dat wetenschappelijk onderzoek op individueel en collectief niveau aan de ene kant gehoorzaam is aan de gevestigde orde – het individueel en samen bouwen aan de kennisbasis – en aan de andere kant de methodische twijfel hoog in het vaandel heeft staan zijn tekens van de ‘geografie’ van de academische werkplek.

Het CfPB wil de komende jaren verder werken aan een deel van die geografie waarvan een eerste verkenning is vastgelegd in deze eerste Proceedings. Waar en hoe wordt gewerkt in de academia en kunnen we die gegevens vergelijken met de landen om ons heen? Immers, de academische werkplek is een mondiale werkplek.

Referenties

Gebruikte literatuur:

- Den Heijer, A. (2011) Managing the university campus. PhD Thesis. Delft.
- Ikiz-Koppejan, Y. D. M., T. J. M. van der Voordt, et al. (2009). Het huisvestingskeuzemodel. Center for People and Buildings.
- Jones, W.E. (2003) Is Scientific Theory-Commitment Doxastic or Practical. Synthese 137: 325 – 344.
- Polanyi, M. (1963) The Potential Theory of Adsorption. Authority in Science has its Uses and its Dangers. Science 141: 1010-1013.
- Radder, H. (2009) Hoe herwin je ‘de ziel van de wetenschap’? Academisch onderzoek en universitaire kenniseconomie. Academische Boekengids 75: 8 – 13.
- VSNU (2004). Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening. Principes van goed wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.
- Watson, P. (2001) A Terrible Beauty. The People and Ideas that Shaped the Modern Mind. Phoenix Press, London.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (1995) Hoger onderwijs in fasen. Rapportnummer 47/1995.

De onderzoeksresultaten komen voort uit de onderzoeken die het CfPB tot op heden heeft gedaan bij verschillende Nederlandse universiteiten:

- Beijer, M., De Bruyne, E. (2011). Wageningse Wetenschappelijke Werkplekken. Uitgangspunten en berekeningen voor toekomstgerichte oplossingen. Center for People and Buildings.
- Brunia, S. (2009). TU Eindhoven: Gebruikswaarde en huisvesting. Center for People and Buildings.
- Brunia, S., Gosselink, A.M., Beijer, M. (2011). Huisvesting Diergeneeskunde; anders ingedeeld en anders gebruikt? Center for People and Buildings.
- Brunia, S., Steijns, Y., Van Akkeren, S., Hanekamp, J., Van Meel, J. (2011). Academische werkplekwijzer. Bouwstenen voor de huisvesting van de universiteit Utrecht. Center for People and Buildings.
- Brunia, S., De Bruyne, E., De Been, I. en Pullen, W. (2011) Ruimte voor wetenschap bij de divisie Klinische Methoden en Public Health: naar een passende en geschikte werkomgeving voor de academische medewerkers bij de divisie JK van het Academisch medisch Centrum. Center for People and Buildings.
- De Bruyne, E., Beijer, M. (2010) Ruimte voor wetenschap - Rapportage van de studie naar werkruimten voor academische medewerkers bij de faculteit Geesteswetenschappen van de universiteit Utrecht. Center for People and Buildings
- De Bruyne, E., Beijer, M. (2012). Ruimtelijke consequenties van organisatorische verkenningen. Case: Civiele Techniek en Geowetenschappen. Center for People and Buildings.

- Gosselink, A.M., Thoolen, F. (2011). Inrichtingsalternatieven voor de nieuwe werkomgeving. Universitaire huisvestingsnormen geoperationaliseerd op de 3e etage van gebouw Langeveld voor UU/FSW. Center for People and Buildings.
- Klinger, N. van, Thoolen, F., Beijer, M., Gosselink, A.M. (2009). Op zoek naar het huisvestingsconcept van de Environmental Sciences Group. Center for People and Buildings.
- Le Roux, P. (2012). Een nieuw applied lab. Casus TU Delft, faculteit IO. Center for People and Buildings.

Daarnaast zijn de volgende drie cases, gepresenteerd tijdens de bijeenkomst DFB/HOI op 27 januari 2012, meegenomen in de analyses voor deze Proceedings:

- Faculteit Bouwkunde TU Delft
- VU Initium
- UvA (FNWI & FMG)

Bijlage 1 Center for People and Buildings

De stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings is een kenniscentrum dat zich richt op de relatie tussen mens, werk en werkomgeving met als doel het bevorderen van onderzoek, productontwikkeling en kennisoverdracht op dit gebied. Het kenniscentrum doet dit voor en met overheden en bedrijven. Een tweede doel van het Center for People and Buildings is het bevorderen van multidisciplinaire samenwerking tussen leerstoelen van verschillende universiteiten onderling en de beroepspraktijk voor zover het de relatie tussen mensen, werk en werkomgeving betreft.

De genoemde doelstellingen worden bereikt door een drietal kernactiviteiten. Allereerst houdt het Center for People and Buildings (CfPB) zich bezig met het opsporen van relevante behoeften aan wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. De tweede kernactiviteit betreft het initiëren, begeleiden en (doen) uitvoeren van fundamenteel en toegepast wetenschappelijk onderzoek en ontwikkeling. Tenslotte houdt het CfPB zich bezig met het overdragen van de opgedane kennis via publicaties, voordrachten en praktisch toepasbare instrumenten.

Onderzoekscondities

De Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings is een door de fiscus erkende wetenschappelijke instelling. Dit heeft tot gevolg dat geen omzetbelasting wordt afgedragen. Het is wel belangrijk dat er aantoonbaar over het onderzoek van het CfPB gepubliceerd wordt. Het CfPB behoudt zich het recht voor om geanonimiseerd van de empirische situatie te publiceren in de professionele en wetenschappelijke pers.

De in het CfPB deelnemende partijen hebben met het CfPB geen opdrachtgever – opdrachtnemer relatie. Er wordt een bijdrage aan onderzoek en ontwikkeling gegeven die door de empirische situatie bijdrageverstrekkers direct rendement oplevert. Bijdrageverstrekkers verschaffen voor een goed verlopend onderzoek vrije toegang tot hun organisatie (medewerkers, documenten etc.).

Het Center for People and Buildings gaat in deze eerste Proceedings over de academische werkplek op zoek naar de dagelijkse praktijk van de universitaire medewerker. Er wordt een beeld gegeven van hoe de academische werkplek er in Nederland uit ziet, in welke mate de werkomgeving benut wordt, welk activiteitenpatroon de wetenschappelijke medewerkers gemiddeld hebben en welke kenmerken medewerkers aan een goede werkplek en werkomgeving toeschrijven. De belangrijkste vraag daarbij is hoe een academische werkomgeving het academisch klimaat en het wetenschappelijk werk optimaal kan ondersteunen.

Center for People and Buildings
Kenniscentrum voor mens, werk en werkomgeving
www.cfpb.nl

September 2012