

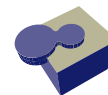
# Spelen voor een gedragen huisvesting



*Het werkplekspel - Rapportage  
TU Delft, bibliotheek*



Sandra Brunia  
Marion Beijer



**Dit onderzoek is uitgevoerd door:**

Sandra Brunia MSc  
Marion Beijer MSc

**Center for People and Buildings**

Kluyverweg 6  
2629 HT Delft  
+31 (0)15 278 88 33  
info@cfpb.nl  
www.cfpb.nl



*CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS*

**© Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings**

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder 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 ABN Amro. Anno 2010 zijn de TU Delft, de Belastingdienst en het Ministerie van Defensie belangrijke partners van het CfpB.

# Management samenvatting

## Inleiding

- Het werkplekspel is ingezet bij de bibliotheek van de TU Delft om medewerkers een handvat te bieden voor de overgang naar een nieuwe situatie waar men volgens Het Nieuwe Werken zal gaan functioneren .
- Het spel helpt medewerkers om bewust te worden en met elkaar te praten over uitgangspunten, normen en waarden en houding en gedrag.
- De medewerkers worden geconfronteerd met situaties die men in de praktijk kan tegenkomen.

## Methode

- Op dinsdag 24 augustus is het werkplekspel gespeeld door 24 medewerkers, waaronder enkele MT-leden. In groepjes van 4 á 5 personen zijn verschillende situaties besproken die voor zouden kunnen komen in de nieuwe kantooromgeving.

# Management samenvatting

## Conclusies

- De deelnemers lijken behoorlijk op één lijn te zitten. Er is veel consensus bereikt. Bij slechts enkele vragen kon geen groepsoplossing tot stand gebracht worden.
- Elkaar aanspreken op storend gedrag of verkeerd gebruik van plekken is een punt van aandacht. Medewerkers vinden dat zij elkaar moeten en kunnen aanspreken, maar men verwacht dat dit in de praktijk niet gebeurt.
- Niet alle soorten plekken zijn even bekend bij de deelnemers. Meer inzicht in wat er komen gaat, de inrichting van de werkomgeving en hoe men in het concept gaat werken is wenselijk.

# Management samenvatting

## Aandachtspunten

- Geef medewerkers handvaten die hen helpen bij de overgang naar de nieuwe kantooromgeving
- Maak inzichtelijk welke soorten plekken er komen, hoe deze eruit zien en waar ze voor bedoeld zijn.
- Gebruik bijvoorbeeld het werkoverleg om te bespreken waar men tegenaan loopt en wat beter kan.
- Er is een aantal onderwerpen waar nadere aandacht aan besteed kan worden, namelijk thuiswerken, het aanspreken van elkaar en het inzichtelijk maken van de 'spelregels' in het nieuwe kantoorconcept.
- Vragen en onderwerpen die niet aan bod zijn gekomen tijdens het werkplekspel kunnen intern alsnog besproken worden.

# Inhoudsopgave

**Management samenvatting**

**Inleiding**

**Het werkplekspel**

**Onderzoeksoptzet en -verloop**

**Resultaten**

- Mate van groepsconsensus
- Werkplekkenkaarten
- Faciliteitenkaarten
- Overlegplekkenkaarten

**Conclusies**

**Aandachtspunten**

# Het werkplekspel

## Doelstellingen

Afhankelijk van de situatie kunnen verschillende doelstellingen aan het gebruik van het spel ten grondslag liggen.

- Discussie over de nieuwe gedragsregels, het stimuleren van gedeelde normen.
- Bewustwording van de veranderingen binnen de werkomgeving.
- Begrip krijgen voor het gewenste gedrag in verschillende situaties.
- Stimuleren van gewenst gebruik van de (nieuwe) werkomgeving.
- Bewust worden van eigen uitgangspunten, (voor)onderstellingen en normen.
- Achterhalen van het gewenste gedrag van kantoorgebruikers binnen hun werkomgeving.
- Input voor de ontwikkeling van nieuwe gedragsregels.

## Werkplekken kaart

# 16

thema waarden en normen

*De 1-persoonsruimten zijn altijd als eerste bezet. U bent zelden vroeg genoeg op kantoor om deze ruimte te kunnen kiezen, terwijl uw werk dit wel af en toe verlangt. Wat doet u?*

- A Ik maak mij sterk voor een reserveringsstelsel.
- B Ik leg me er bij neer, mijn werkdag start nu eenmaal later.
- C Collega's weten dat ik later kom. Ik maak hen erop attent om daar eens rekening mee houden.
- D Anders, namelijk...

**Groepsconsensus bij deze vraag: 100%**

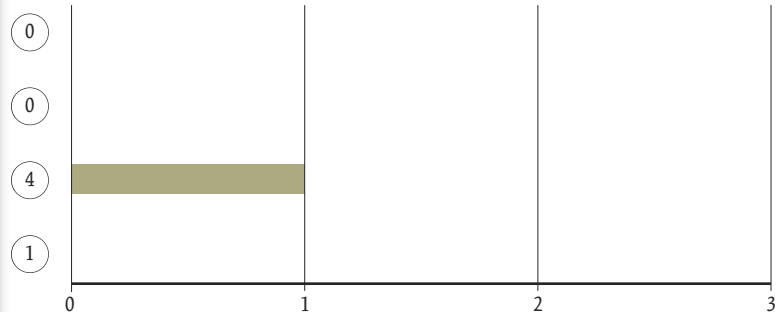
**Aantal keer gespeeld: 1**

### Bevinding

*Bijna alle deelnemers geven aan collega's erop attent te maken er rekening mee te houden dat ze later op kantoor zijn en ook van de 1-persoonsruimten gebruik willen kunnen maken.*

### Suggestie/optie

*Benadruk dat 1-persoonsruimten niet altijd geschikt zijn voor alle activiteiten. Medewerkers zouden de plek moeten kiezen die het best bij hun werkzaamheden van dat moment past.*



**D; anders, namelijk:**  
Niet van toepassing

## Werkplekken kaart

21

thema houding en gedrag

*Een collega die in de buurt zit, is veel aan de telefoon. U kunt zich dan niet zo goed concentreren. Wat doet u?*

- A Ik vraag aan mijn kamergenoot om een andere werkplek op te zoeken.
- B Ik ga zelf werk doen dat niet zo veel concentratie vereist.
- C Ik zoek een andere werkplek op.
- D Anders, namelijk...

**Groepsconsensus bij deze vraag: 100%**

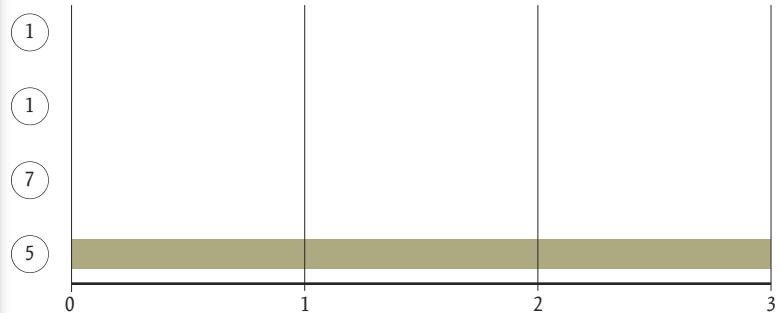
**Aantal keer gespeeld: 3**

### Bevinding

*De meningen waren verdeeld. De deelnemers neigen ernaar zelf een andere plek te zoeken, maar uit de groepsconsensus blijkt dat elkaar op het gedrag aanspreken toch de boventoon voert. Het moet een 'common sense' worden elkaar zo min mogelijk te storen.*

### Suggestie/optie

*Biedt goede faciliteiten die het telefoneren ondersteunen (belplekken, mobiele telefoons). Houdt storend gedrag bespreekbaar in bijvoorbeeld het werkoverleg.*



### D; anders, namelijk:

*Elkaar aanspreken op gedrag, erover praten, maar ook belplekken en goede faciliteiten (mobiele telefoons)*

## Faciliteiten kaart

# 46

thema waarden en normen

Het openstellen van mijn agenda aan collega's vind ik:

- A Prima, zolang ik zelf kan aangeven wie er wel en niet in mag kijken.
- B Belachelijk, het gaat mijn collega's niet aan wat ik doe en waar ik ben.
- C Zeer belangrijk. Dan weet je waar iedereen is.
- D Anders, namelijk...

Groepsconsensus bij deze vraag: **100%**

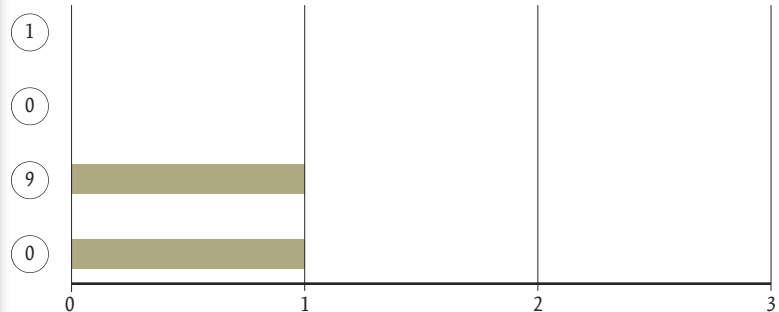
Aantal keer gespeeld: **2**

### Bevinding

Beide groepen vinden het belangrijk te kunnen zien waar iemand is. Door een groep wordt wel de voorwaarde genoemd dat er technische mogelijkheden en aanpassingen van de autorisatie moeten zijn.

### Suggestie/optie

Maak helder waarom het bij flexibel werken van belang is inzicht te hebben in elkaars agenda en welke autorisatie medewerkers hebben.



### D; anders, namelijk:

Met technische mogelijkheden/aanpassingen autorisatie

## Faciliteiten kaart

47

thema waarden en normen

Een aantal collega's komen in het flexibele kantoor later aan en gaan eerder weg. Wat vindt u daarvan?

- A Die collega's kunnen niet omgaan met eigen verantwoordelijkheden.
- B De leiding moet er strak toezicht op houden en adequaat tegen optreden.
- C Goed, zij werken waarschijnlijk thuis verder.
- D Anders, namelijk...

Groepsconsensus bij deze vraag: **100%**

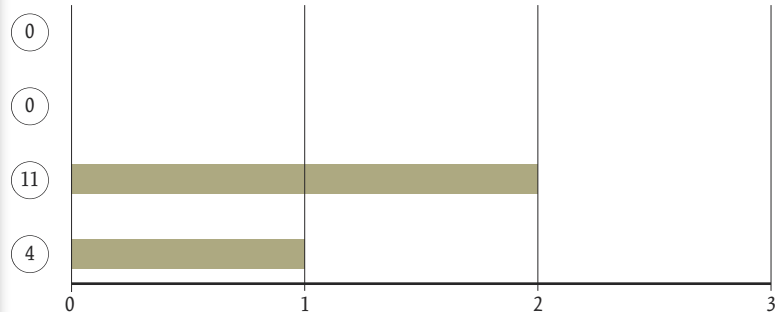
Aantal keer gespeeld: **3**

### Bevinding

Bij de meeste deelnemers is er vertrouwen dat collega's waarschijnlijk thuis of elders werken.

### Suggestie/optie

Geef helderheid over het thuiswerkbeleid. Deelnemers gaven aan hier te weinig over gesproken te hebben.



**D; anders, namelijk:**

Thuis of elders

## Overlegplekken kaart

75

thema waarden en normen

Soms zitten een aantal mensen individueel te werken in een grote overlegruimte. Wat vindt u hiervan?

- A Geen probleem, als er toch geen overleg is.
- B Ze moeten in een werkruimte gaan zitten die beter bij hun werkzaamheden past.
- C Als ze allemaal individueel werken moeten ze in een 1-persoonsruimte gaan zitten.
- D Anders, namelijk...

Groepsconsensus bij deze vraag: **100%**

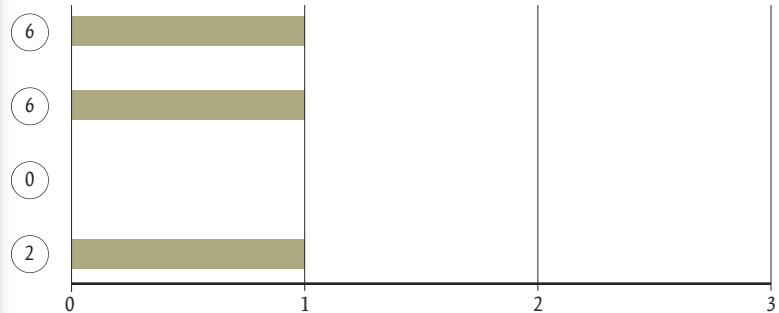
Aantal keer gespeeld: **3**

### Bevinding

De meningen zijn verdeeld. Een groep vindt het prima, zolang er toch geen overleg is. Een groep vindt dat men een plek moet zoeken die bij het werk past. De derde groep geeft aan dat het prima is, mits de ruimte wordt vrijgemaakt zodra deze nodig is voor overleg.

### Suggestie/optie

Zorg dat helder is waar ruimten in eerste instantie voor bedoeld zijn en dat hier duidelijke afspraken over zijn.



**D; anders, namelijk:**

A, maar een overleg gaat voor, vooraf duidelijke afspraken

## Overlegplekken kaart

# 81

### thema houding en gedrag

Alle overlegplekken zijn bezet. Twee collega's gebruiken de grote overlegruimte voor acht personen voor hun overleg. U heeft een ruimte nodig voor overleg met zes personen. Wat doet u?

- A Zij waren eerder, ik laat het erbij.
- B Wij zijn met meer, ik vraag hen ergens anders te gaan overleggen.
- C De baas is één van de twee collega's. Ik laat het er maar bij.
- D Anders, namelijk...

Groepsconsensus bij deze vraag: 50%

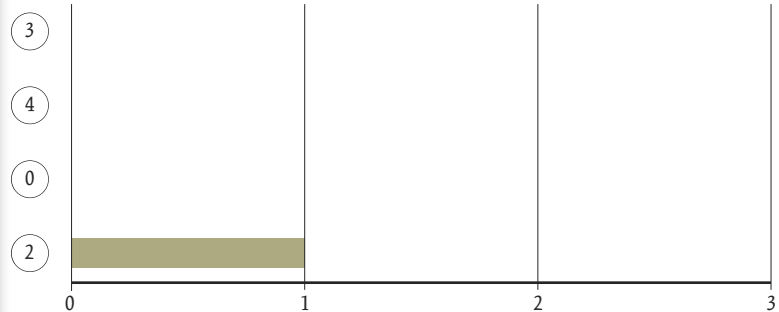
Aantal keer gespeeld: 2

### Bevinding

Een groep komt niet tot een consensus. De andere groep geeft aan altijd even te overleggen met de collega's in de overlegruimte en dan samen te beslissen wat te doen. Het is ook afhankelijk van de aard van het gesprek.

### Suggestie/optie

Volgens de deelnemers kan een reserveringssysteem voor de gesloten overlegruimten een oplossing zijn.



### D; anders, namelijk:

Overleggen met andere groep, even contact, samen beslissen