



Verlag van Stellingendebat,

werkconferentie De academische werkplek, Delft 7 oktober 2012

Tijdens de werkconferentie van 7 oktober 2012 is in groepen gediscussieerd over vier stellingen.



De resultaten zijn samengevat. Deze samenvatting is hieronder vastgelegd. Bovendien zijn de resultaten opgetekend en letterlijk weergegeven. Daarbij zijn ze per stelling en per groep vastgelegd.

Algemeen wordt onderkend dat een heldere visie, die uitgedragen wordt door CvB en decanen een eerste vereiste is om het veranderingsproces in te kunnen zetten. Daarnaast is een goede dialoog met de wetenschapper noodzakelijk, waarbij 'echt luisteren' en 'zelf ontdekken' belangrijk zijn en er niet een concept 'verkocht' moet worden. Op een of andere manier moet ruimte geboden worden aan sociaal psychologische factoren als emotie en status. Het bieden van een financiële prikkel is een belangrijk aandachtspunt.

samenvatting resultaten **stelling 1**

ER IS EEN CRISIS VOOR NODIG - BIJVOORBEELD EEN BRAND - OM DE ACADEMISCHE WERKPLEK TE VERANDEREN

Het antwoord is zowel Ja als Nee. In de onderliggende verklaringen zitten er wel meer nuances. Nee wordt gezegd omdat doel, commitment, urgentie en verbeeldingskracht de middelen zijn als het om veranderen gaat. Maar een crisis maakt processen wel voelbaar en vloeibaar. Het zet aan tot het onmiddellijk zoeken naar alternatieven.

nee:

- doel en commitment doet veranderen
- urgentie en verbeeldingskracht doet veranderen



- inspelen op hogere doelen van de wetenschappers
- sense of urgency (duurzaamheid, footprint) doet veranderen
- digitale techniek doet veranderen

ja:

- crisis maakt processen voelbaar/vloeibaar
- het zet onmiddellijk aan tot het zoeken naar alternatieven

samenvatting resultaten **stelling 2**

OM MET WETENSCHAPPERS ECHT IN GESPREK TE RAKEN OVER HUN HUISVESTING MOET IK"

Om in gesprek te komen zijn visie en overleg belangrijk. De visie (ook al genoemd bij stelling 1) moet helder zijn waarbij urgentie en gemeenschapszin basale elementen zijn. Het overleg betekent dat je naar de wetenschapper toe moet gaan en goed moet luisteren. Ook is het goed als de wetenschappers onderling in gesprek gaan en ze zelf delen van hun huisvestingsconcept ontdekken. Daarin kan je sturend zijn.

Een financiële prikkel kan helpen evenals het goed vertalen van de geboden mogelijkheden.

visie

- helder zijn over randvoorwaarden (wat kan wel/niet) plus duidelijke visie van bestuur
- gevoel van community
- toch wel urgentie aandragen
- volstreekte helderheid over (fin.) kaders en beweegredenen
- rol decaan *is heel belangrijk*

overleg

- kleinschaligheid en niet de abstractie van een 'klankbordgroep'
- er naar toe
- echt luisteren
- kom naar de wetenschapper toe
- zorgen dat ze gehoord voelen, zorgen laten uiten
- wetenschappers onderling met elkaar in gesprek laten gaan
- luisteren en doorvragen (zenden is een valkuil)
- zelf laten ontdekken
- op pad, er naar toe !!
- kijken *naar functionaliteiten i.p.v. concept verkopen*

financiële prikkel

- doorbelasten en geld 'teruggeven'
- praten over promovendus / m2 i.p.v. € / m2
- kansen bieden: meer € voor onderzoek (wat is er te winnen?)
- mensen voor m2 (prikkel)

geboden mogelijkheden bied brede menukaart aan

- visualiseer de mogelijkheden
- architect en mensen met elkaar in contact brengen (voor wie is de werkomgeving?)



- iets te bieden
- sfeer ondersteunend (koffie)
- bieden van concrete oplossingen
- voorbeeldgedrag *werkt*

samenvatting resultaten **stelling 3**

IN DE WETENSCHAPPELIJKE WERELD WORDT FUNCTIONALITEIT VAN EEN WERKPLEK BEPAALD DOOR FACTOREN DIE DE PURE FUNCTIONALITEIT OVERSTIJGEN.

Naast de functionele factoren worden ook sociaal psychologische factoren genoemd. Maar dit is geen reden om wetenschappers niet aan te spreken

De volgende factoren worden genoemd :

- status
- emotie (trofeeën, boeken, status),
- hiërarchie
- ego

Daarnaast spelen ook factoren een rol, al dan niet ingegeven door leeftijd zoals de behoefte aan:

- open of gesloten
- samenwerking of concentratie)
- mogelijkheden voor interactie

samenvatting resultaten **stelling 4**

WELKE STELLING HAD HIER NOG MEER BEDISCUSSIEER MOETEN WORDEN?

De aanvullende stellingen hebben betrekking op het veranderproces, de wetenschapper en de praktische uitvoerbaarheid. In grote lijnen sluiten ze aan bij de eerdere resultaten.

- CvB is het coördinatiepunt.
- je moet stappen durven te nemen om te veranderen (zonder lef kom je er nooit).
- verrassende ideeën helpen.
- alleen incentives zorgen voor verandering (in m2 gebruik of gewenste faciliteiten).

- “ik ga niet naar kantoor: ik ga Nobelprijswinnaars opleiden”
- wat is het werkelijke belang van de werkplek voor het wetenschappelijke resultaat.
- is een wetenschappelijke werkplek wel een aparte categorie?

- Keuzes moeten er zijn: je alternatieven moeten uitvoerbaar zijn.
- ICT is de aanjager voor andere werkconcepten.



Letterlijke weergave van de resultaten

stelling 1

ER IS EEN CRISIS VOOR NODIG - BIJVOORBEELD EEN BRAND - OM DE ACADEMISCHE WERKPLEK TE VERANDEREN

nee, technische ontwikkeling maakt soms dat evolutie plaatsvindt
maak ede digitale technologie beschikbaar, geef vrijheid voor experiment

geen crisis, maar een doel met commitment
HV is een middel

nee, maar wel urgentiebesef + verleidingskracht
inspelen op hogere doelen van de wetenschappers
'de' wetenschapper bestaat niet

nee, maar het helpt om tijdelijk van het gezeur af te zijn
maar wel werken aan een sense of urgency (duurzaamheid, footprint)
'nood breekt wet'
wel trade-offs helder maken: m2, €, mensen rondom thema's als studentenaantallen, publicaties, ratings

ja: crisis maakt processen voelbaar/vloeibaar
- noodzaak uit financiën
- noodzaak uit ruimte schaarste

ja: een financieel tekort is ook een brand
het zet onmiddellijk aan tot het zoeken naar alternatieven

stelling 2

OM MET WETENSCHAPPERS ECHT IN GESPREK TE RAKEN OVER HUN HUISVESTING MOET IK"

kleinschaligheid en niet de abstractie van een 'klankbordgroep'
doorbelasten en geld 'teruggeven'
praten over promovendus / m2 i.p.v. € / m2

er naar toe
echt luisteren

kom naar de wetenschapper toe
bied brede menukaart aan
visualiseer de mogelijkheden
thuiswerken vs resultaatgericht sturen



zorgen dat ze gehoord voelen, zorgen laten uiten
kansen bieden: meer € voor onderzoek (wat is er te winnen?)
helder zijn over randvoorwaarden (wat kan wel/niet) plus duidelijke visie van bestuur
wetenschappers onderling met elkaar in gesprek laten gaan
luisteren en doorvragen (zenden is een valkuil)
zelf laten ontdekken
mensen voor m2 (prikkelers)
architect en mensen met elkaar in contact brengen (voor wie is de werkomgeving?)

gevoel van community
iets te bieden

sfeer ondersteunend (koffie)
toch wel urgentie aandragen

stelling 3

IN DE WETENSCHAPPELIJKE WERELD WORDT FUNCTIONALITEIT VAN EEN WERKPLEK BEPAALD DOOR FACTOREN DIE DE PURE FUNCTIONALITEIT OVERSTIJGEN.

Ja, het is meer: emotie/ status
open of gesloten
leeftijd (promovendustuin in Leiden)

Ja (trofeeën, boeken, status), maar dit is geen reden om wetenschappers niet aan te spreken
op pad, er naar toe !!
bieden van concrete oplossingen

Ja, sociaal psychologische factoren zoals:

- status / hiërarchie
- ego
- behoefte aan ... (samenwerking, concentratie)
- mogelijkheden voor interactie

voorbeeldgedrag werkt
volstrekte helderheid over (fin.) kaders en beweegredenen
rol decaan is heel belangrijk
belang van ICT ondersteuning én HR
kijken naar functionaliteiten i.p.v. concept verkopen

dit geldt overal! en niet alleen bij de werkplek, maar ook bij de omgeving



stelling 4

WELKE STELLING HAD HIER NOG MEER BEDISCUSSIEER MOETEN WORDEN?

je moet stappen durven te nemen om te veranderen (zonder lef kom je er nooit)
ICT= aanjager voor andere werkconcepten

CvB is hèt coördinatiepunt
Keuzes moeten er zijn; je alternatieven moeten uitvoerbaar zijn
verrassende ideeën helpen
ik ga niet naar kantoor: ik ga Nobelprijswinnaars opleiden

alleen incentives zorgen voor verandering (in m2 gebruik of gewenste faciliteiten)

wat is het werkelijke belang van de werkplek voor het wetenschappelijke resultaat
is een wetenschappelijke werkplek wel een aparte categorie?

Tot slot:

Tijdens de werkconferentie zijn Proceedings over de academische werkplek gepresenteerd. Deze zijn op de website van het CfPB of door een klik [hier](#) terug te vinden.

Colofon:

Samengesteld door:

Thijs Edelkoort m.m.v Wim Pullen

Kenniscentrum Center for People and Buildings

Kluyverweg 6

2629HT Delft

www.cfpb.nl

info@cfpb.nl



CENTER FOR PEOPLE AND BUILDINGS