

FUTURES FORUM

Kennisontwikkeling over de toekomst van werk en werkomgeving



Colofon

Deze onderzoekprospectus is opgesteld door

Evi De Bruyne
Fien Thoolen
Wim Pullen

In samenwerking met

Doranne Gerritse
George Maas
beiden van Hospitality Consultants te Amersfoort



Contact

Wim Pullen
Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings
015-2781271
W.R.Pullen@tudelft.nl
www.cfpb.nl



© 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 ABNAMro Bank. Anno 2015 zijn de TU Delft, de Belastingdienst, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de Raad voor de rechtspraak belangrijke partners van het CFPB.

INHOUDSOPGAVE

1	Inleiding en achtergrond	2
1.1	Over deze onderzoeksprospectus	2
1.2	Uitvoerende partijen	3
2	Onderzoeksprogramma	4
2.1	Waarover gaat het?	4
2.2	Onderzoeksaanpak	6
2.2.1	Onderzoeksmethoden	6
2.2.2	Onderzoeksteam	6
2.3	Beoogde resultaten	7
2.4	Bijeenkomsten	7
2.5	Waarde voor sponsors	8
3	Sponsoring	9
3.1	Verwachtingen	9
3.2	Sponsoropties	9
3.3	Overige algemene condities	10
4	Sponsorovereenkomst	11

1 INLEIDING EN ACHTERGROND

1.1 Over deze onderzoeksprospectus

Wat is de toekomst van werk? Hoe ziet onze werkplek er over 10 jaar uit? Hebben we nog wel een werkplek? En wat vraagt dit van support diensten zoals Facility Management, Real Estate, Huisvesting, Human Resource Management of IT in het faciliteren van werk?

In het onderzoeksproject Futures Forum gaan we op zoek naar antwoorden op deze vragen. We halen daarbij relevante trends op en brengen in kaart welke gevolgen deze hebben op werk, organisatie en werkomgeving. Daarnaast maken we in samenwerking met de markt en experts een vertaling naar een strategische agenda voor organisaties, in het bijzonder ondersteunende diensten.

De hoofdvraag in dit project luidt:

Welke behoeften heeft de medewerker van de toekomst op het gebied van werk en de werkomgeving?

De vraag wat de toekomst van werk zal zijn, houdt velen bezig: grote internationale instellingen en bedrijven, eindgebruikers en leveranciers in allerlei industrieën. Aan de hand van de antwoorden op deze vragen passen ze hun strategie of de inzet van hun bedrijfsmiddelen aan.

Het idee voor dit onderzoek naar de toekomst van werk is ontstaan nadat Hospitality Consultants kennismakte met professor John Hinks en het *Futures Forum*, een initiatief van Zurich Insurance. In samenwerking met Pembroke College Cambridge University is de toekomst van Corporate Real Estate en Facility Management organisaties verkend. Barry Varcoe van Zurich Insurance schrijft daarover: *“In particular we are seeking access to fresh thinking and ideas across a broad spectrum of knowledge relating to the effectiveness of office-based work”*¹.

John Hinks betrok in zijn onderzoek naar de toekomst van werk zowel eindgebruikers als professionals en destilleerde hieruit relevante strategische thema's voor FM en Corporate Real Estate organisaties. Diverse grote organisaties hebben, geïnspireerd door het verhaal van John Hinks, hun interesse uitgesproken voor een vergelijkbaar onderzoek in Nederland. Met als voornaamste doel inzicht te krijgen in de veranderingen van werk en een vertaling naar de eigen strategische agenda en uitdagingen. De toekomst van werk onderzoeken vanuit meerdere organisaties en een grote groep eindgebruikers biedt de mogelijkheid om krachten te bundelen en verder te kijken dan enkel toekomstige ontwikkelingen binnen de eigen organisatie.

Het Center for People and Buildings (CfPB) is door Hospitality Consultants benaderd om na te gaan of een dergelijk onderzoeksproject met een consortium van Nederlandse eindgebruikers uit te voeren.

¹ www.pem.cam.ac.uk/corporate-partnership-programme/testimonials

Daartoe is een onderzoeksplan opgesteld en zijn gesprekken gevoerd met geïnteresseerde organisaties.

Deze brochure beschrijft bondig de onderzoeksaanpak waarmee CfPB en Hospitality Consultants samen met de markt de toekomst van werk onderzoekt. De aanpak is afgestemd met diverse geïnteresseerde organisaties. Uitgangspunten die in deze afstemming naar voren kwamen zijn onder meer het belang van het betrekken van eindgebruikers. Bovendien heeft deelname van verschillende grote Nederlandse organisaties een meerwaarwaarde voor de onderlinge kennisdelen en het grote bereik van eindgebruikers. Samen met organisaties is een drietal aandachtsgebieden gedestilleerd:

1. Hoe ziet de toekomst van werk er uit?
2. Welke veranderende behoeftes hebben eindgebruikers?
3. Welke consequenties heeft dit voor het faciliteren van werk?

Deze brochure fungeert tevens als contractdocument waarmee organisaties hun deelname kunnen bevestigen (hoofdstuk4).

1.2 Uitvoerende partijen

Het Center for People and Buildings (CfPB) initieert het onderzoek en voert het uit. Het CfPB is een wetenschappelijk kenniscentrum dat zich richt op de relatie tussen mens, werk en werkomgeving. Het CfPB verzamelt, ontwikkelt en ontsluit kennis over huisvestingsvraagstukken. Deze kennis helpt organisaties om evidence based keuzes te maken over de nieuwe werkomgeving en het proces op weg daar naartoe. Het CfPB is een Algemeen Nut Beogende Instelling.

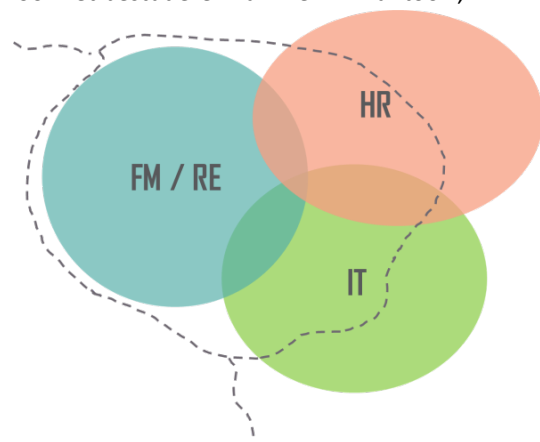
Voor de uitvoering van het onderzoek zal worden samengewerkt met Hospitality Consultants. Dit is een toonaangevend advies- en project-managementbureau voor facilitair management, hospitality, huisvesting en maatschappelijke voorzieningen. De organisaties die het onderzoek ondersteunen met een bijdrage geven, waar mogelijk en zinvol, vrije toegang tot hun deskundigheid. Overige zakelijke voorwaarden staan in bijlage 2.

2 ONDERZOEKSPROGRAMMA

2.1 Waarover gaat het?

De aandacht van dit onderzoek ligt bij werken en de werkomgeving van 2025. We richten ons op zaken als de trendmatige en niet-trendmatige veranderingen in de inhoud van werk en de organisatie van werk. Maar zeker ook de verhoudingen tussen de mensen binnen de organisatie. We trekken daarbij wel een duidelijke grens van het veld dat we gaan onderzoeken. Met een focus op werk met een kennisintensief karakter, kiezen we voor het bestuderen van werk in kantoor-, onderwijs- en lab-omgevingen. We richten ons dus niet op het bestuderen van werk aan de weg, in de winkel, op het land of in de fabriek.

Binnen organisaties vliegen we het vraagstuk aan vanuit de bedrijfsmiddelen in het bijzonder Facility Management /Real Estate, zonder daarbij de sterke band met HR en IT uit het oog te verliezen. In het kader van de toekomst van werk en werkomgevingen, zijn deze onlosmakelijk met elkaar verbonden.



Om beeldend te maken wat we beogen met het onderzoek schetsen we een paar voorbeelden van trends die we in het onderzoek zullen behandelen:

Voorbeeld 1: Effecten van vergrijzing en verjonging

Langer doorwerken dan tot je 65^e is een perspectief dat voor velen in de samenleving realiteit aan het worden is. Vergrijzing op de werkvloer zien we terug in het HR beleid en soms in de vormgeving van de werkplek: meer diversiteit. Met kennis van de arbeidspopulatie is al volop aandacht voor de noodzaak tot ingrijpende maatregelen zowel in de sfeer van betaalbaarheid van pensioenen als aan de behoeften van ouder wordende medewerkers. Als de kosten hiervoor en voor de zorg de pan uitrijzen, dan is het nodig dat beleggers nadenken waar te investeren: in golfbanen, de farmaceutische industrie of in fysieke woon- en zorgomgevingen. Waarin investeren werkgevers om de oudere werknemer productief en vitaal te houden en de jongere vitaal te houden en productief te maken? Onder welke condities kunnen we sterke bijdragen verwachten van de verdienkracht van nieuwe toetreders tot de arbeidsmarkt? Juist daar waar we zien dat slechts een beperkt deel van die toetreders aan de eisen van de kenniseconomie kan voldoen². Wat zijn de eisen voor opleiding, mentoring, coaching, voor werkcondities en sociale verhoudingen?

² International Labor Office (2015). *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs*. Geneva: Brookings Institution Press.

Voorbeeld 2: R&D goes global

Onder deze titel bracht het Rathenau instituut in oktober 2015 een studie³ uit waaruit blijkt dat Nederland terrein verliest op het gebied van R&D investeringen. Veel kennisintensieve bedrijven met een sterke R&D functie ontwikkelen strategieën om zowel onderzoek als ontwikkeling daar te organiseren waar de balans van talent en investeringen de beste mix oplevert. Waar is er een innovatieve mindset? Maar ook: onderzoek blijft daar waar in tijd en geld geïnvesteerd is in onderzoekscentra. Er is een geen aanwijzing voor een massale braindrain. Maar dat is nu. Maar hoe zal een nieuwe generatie kenniswerkers in de R&D zijn keuzes maken? Waar zijn de goede universiteiten en onderzoekscentra? Trekt ons talent daarheen? Op dat punt kunnen de *rankings* van universiteiten een voorspellende waarde hebben voor de magneetfunctie, zowel voor menselijk talent als voor investeerders in R&D faciliteiten. Zullen campussen, incubators en creatieve fabrieken voor startups in de komende 10 jaar even explosief groeien als de afgelopen jaren, of zullen we een afvlakking gaan zien? En wat vraagt dit van werkgevers, aantrekkelijk werkgeverschap en het binden van talent aan de organisatie?

Voorbeeld 3: Data en technologie

'Internet of things', 'alles gemonitord', 'gekoppeld en bestuurbaar' zijn enkele begrippen die opduiken. Robots zijn de toekomst. De vergezichten over de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie houden velen bezig op het gebied van persoonlijk gemak, toepassingen van efficiency, risicoreductie en gezondheid. Werk verandert: grootschalige administratieve processen met tussenkomst van mensenhanden evolueren naar een IT gestuurde werkelijkheid. Kleinschalige sociale processen (van arbeid tot zorg) zullen opnieuw worden uitgedacht. De mensen die dat doen zijn de huidige en toekomstige medewerkers, die werken in bestaande werkomgevingen, maar zullen ook zoeken naar nieuwe arbeidspatronen en middelen. Ze hebben behoefte aan een werkomgeving waarin data en informatie hen ondersteunt om productief en vitaal te zijn. Dit is een werkomgeving waarin vooral verbinding van belang is. Waarin persoonlijke voorkeuren en levensstijl steeds meer een rol gaan spelen in vitaliteit en een goede ondersteuning van de werk-privé balans.

Deze voorbeelden vormen een greep uit de thema's en vragen die we concreet willen onderzoeken en die in deze studie tot dialoog zullen leiden:

- › Hoe verandert werk? In welk tempo en wat blijft constant?
- › Kunnen we het ontwikkelen van slimheid en innovatiekracht aan, in het opleiden van jonge mensen zowel in de universiteiten en hogescholen als in het begin van hun beroepspraktijk?
- › Hebben we een tunnelvisie als we het alleen maar over innovatiekracht en concurrentievermogen hebben? Zo ja, wat zijn de alternatieven?
- › Welke drijfveren spelen bij huidige en toekomstige generaties in hun keuzes rondom werk? Welke voorbereidingen of misschien wel drastische veranderingen vraagt dit van werkgevers?
- › Begrijpen we wat de kracht van ideologie op arbeid en samenleving (van extreme markteconomische beelden tot religieus fundamentalisme) is?
- › Welke behoeften heeft de werknemer, de ondernemer, de zzp'er, de manager om zijn of haar werk te doen?

³ Deuten, J. (2015). *R&D goes global. Policy implications for the Netherlands as a knowledge region in a global perspective*. Den Haag: Rathenau Instituut.

- › Wat is de vernieuwingsopgave voor werken an sich, voor de werkomgeving, voor organisaties en voor ondersteunende diensten? Welke uitdaging moet vanuit deze behoeften neergelegd worden bij ontwerpers en leveranciers?

2.2 Onderzoeksaanpak

In onze aanpak hanteren we de volgende uitgangspunten:

- › We hechten aan informatie uit een variëteit van bronnen.
- › We hechten aan de inbreng van zo veel mogelijk mensen.
- › We hechten aan kritische en onafhankelijke reflectie.
- › We hechten aan betrouwbare en valide antwoorden.
- › We hechten aan concrete uitkomsten.

In het belang van de kwaliteit van het onderzoek, is bewustzijn over persoonlijke aannames en veronderstellingen 'een must'. Over eerdere toekomststudies en uit reflecties daarop (Rein de Wilde, 2000⁴) kunnen we leren dat er een spanning is tussen binair denken 'de toekomst wordt ZUS of ZO' en de reële ontwikkeling in de werkelijkheid van alledag. Dit laatste betreft de nuance die gezocht wordt door debat en concrete situationele besluitvorming. De reflectie op en toetsing van individuele of collectieve opvattingen over de toekomst is een wezenlijk onderdeel van Futures Forum en laat zich vangen in die ene vraag: 'is dat zo?' Met het stellen van die vraag willen we er voor zorgen dat we open blijven staan voor andere meningen en creatief denken ontsluiten (ontleend aan het zogenaamde pre-mortem, Daniel Kahneman, 2011⁵).

2.2.1 Onderzoeksmethoden

Het onderzoek wordt uitgevoerd in een aantal stappen:

1. Literatuurstudie: welke trends en ontwikkelingen die invloed hebben op en toekomststudies naar werk zijn er in de literatuur te vinden?
2. Groepsinterview: om trends te toetsen aan actuele ontwikkelingen en de visie van de eindgebruiker te betrekken.
3. Delphi onderzoek met expertpanel: op welke manier hebben de gevonden trends invloed op werk en wat betekent dit voor de eigen organisatie? Komen we met deskundigen van uiteenlopende opvattingen naar eensluidende inzichten?
4. Pre-design workshop gericht op concretisering van uitkomsten van toekomstbeelden naar bouwstenen voor de vraag naar huisvesting en facilitaire diensten.
5. Optioneel: Situationele workshops en verdiepend onderzoek in bedrijven die bijdragen als gouden sponsor.

2.2.2 Onderzoeksteam

Het onderzoeksteam bestaat uit deskundigen van het CFPB en Hospitality Consultants, met verschillende expertises en achtergronden:

- › Wim Pullen (CfPB): projectleider, onderzoeker
- › Evi De Bruyne (CfPB): arbeids- en organisatiepsycholoog, onderzoeker

⁴ De Wilde, R. (2000). *De Voorspellers, een kritiek op de toekomstindustrie*. Amsterdam: De Balie.

⁵ Kahneman, D. (2011). *Thinking fast and slow* (264, 265). Londen: Penguin.

- › Fien Thoolen (CfPB): industrieel ontwerper, onderzoeker
- › Doranne Gerritse (Hospitality Consultants): adviseur, onderzoeker

Meelezers:

- › George Maas (Hospitality Consultants): kritisch meezeer, praktijktoetsing
- › Anca Gosselink (CfPB): organisatieantropoloog, kritisch meezeer

2.3 Beoogde resultaten

Concreet liggen er aan het einde van de studie voor de deelnemers de volgende resultaten:

- › Literatuurstudie over veranderingen in werk (rapport).
- › Database met artikelen en rapporten over veranderingen in werk.
- › Inzichten in relevante thema's voor de toekomst van werk en achterliggende motieven (rapport).
- › Ordening van thema's en standpunten over ontwikkelingen in werk en organisatie (in eindrapport).
- › Bouwstenen voor facilitair en huisvestingsbeleid (in eindrapport).
- › Resultaten uit eventuele extra analyses voor de eigen organisatie (gouden sponsors).

De resultaten worden teruggekoppeld tijdens een interactief slotsymposium.

2.4 Bijeenkomsten

Tijdens het hele traject wordt een aantal bijeenkomsten georganiseerd. Tijdens deze sessies inspireren we deelnemers met tussentijdse resultaten en thema's, om mee terug te nemen naar hun organisatie. Kennisdelen en visievorming staan hierbij centraal. Gouden en zilveren sponsors worden voor al deze bijeenkomsten uitgenodigd. Bronzen sponsors kunnen alleen aan de start- en slotbijeenkomst deelnemen.

Startbijeenkomst, 26 november 2015

Tijdens deze bijeenkomst stellen we u de opzet van het onderzoek voor en maakt u kennis met de andere deelnemers aan het Futures Forum. Het delen van verwachtingen, het duiden van belangstellingsgebieden en het formuleren vragen komen aan bod.

Bedrijfsinterne workshop(s) vanaf januari 2016

Per deelnemend bedrijf toetsen we bij een selectie van eindgebruikers⁶ de gevonden trends aan bedrijfseigen ontwikkelingen. Dit is een gerichte vorm van crowdsourcing. Hierdoor verdiepen we inzichten: zijn ze generiek of bedrijfsspecifiek? Met de uitkomsten bouwen we aan de stellingen die in de expertpanels (via de Delphi methode) worden voorgelegd.

Expertpanel, voorjaar 2016

Experts vanuit de verschillende deelnemende organisaties gaan met elkaar (via gestructureerde Delphimethode) in discussie over de toekomstverwachtingen voor werk. Dit leidt tot een aantal scenario's voor de toekomst van werk. Hierbij nodigen we deelnemende organisaties uit om ook

⁶ In overleg met de deelnemende organisaties maken we een selectie van deelnemers. We denken aan een aantal gelijktijdig georganiseerde workshops zodat inhoudelijk geen "cross overs" ontstaan.

collega's van andere ondersteunden diensten actief te laten deelnemen (IT, HR, RE). Doel hiervan is om de resultaten, opgehaald bij eindgebruikers en uit de literatuurstudie, vanuit een integraal perspectief verder door te vertalen. Zo kan dit verder uitgewerkt worden naar de eigen strategische agenda en consistente scenario's en strategieën worden uitgedacht.

Slotsymposium, zomer 2016

Tijdens het slotsymposium worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd.

De bijeenkomsten vinden zoveel mogelijk plaats op locaties van de deelnemende organisaties.

2.5 Waarde voor sponsors

Deelname aan het onderzoek levert een meerwaarde voor de verschillende deelnemers:

- › De kans om mee onderzoeksvragen te formuleren.
- › Maandelijkse nieuwsbrief met stand van zaken van het onderzoek, met informatie die direct van nut kan zijn voor beleid, beslissingen, plannen of ontwerpen.
- › Toegang tot een groep van organisatiedeskundigen en de gelegenheid om met hen te discussiëren en feedback te krijgen. Dit, op vragen die uw organisatie ter sprake brengt, zonder tussenkomst van commerciële aanbieders.
- › De kans om beter begrip te krijgen van hoe publieke en private organisaties denken over werk, organisatie en de rol van bedrijfsmiddelen daarin.
- › Gezamenlijk geïnvesteerde onderzoeksbijdrage: door de combinatie van bedrijfsbijdragen, die op zichzelf onvoldoende zou zijn om een vergelijkbaar onderzoek uit te voeren, profiteert elke deelnemer van een veel uitgebreider onderzoeksprogramma.
- › De mogelijkheid om gekoppeld aan bijeenkomsten een bezoek te brengen aan collega deelnemers die actief bezig zijn met het vernieuwen van organisatie en werkomgeving.
- › De mogelijkheid om te profiteren van concrete kennis voor de eigen organisatie (gouden sponsor).

3 SPONSORING

3.1 Verwachtingen

Om een goede werkomgeving voor de toekomst neer te kunnen zetten, is het belangrijk om een goed beeld te hebben van de toekomstverwachtingen. Dit is een vraagstuk waar veel organisaties mee zitten. Door de krachten te bundelen kan er een uitgebreider onderzoek opgezet worden, waardoor alle partijen meer leren. Van deelnemers aan het onderzoeksprogramma vragen we het volgende:

1. Onderdeel te worden van de Futures Forum community.
2. Een actieve rol in te nemen tijdens workshop / onderzoeksoverleg (meedenken, inbreng, sprekers).
3. Een financiële bijdrage om het onderzoek te kunnen doen.
4. Deelname door medewerkers van eigen HR/IT/FM/RE afdelingen als deskundigen aan expert panels.

Aan het eind van het onderzoek zal een evaluatie plaatsvinden, waarbij een mogelijk vervolg voor collectieve verdieping of toepassing in uw eigen bedrijf verkend wordt.

3.2 Sponsoropties

Deelnemers stappen in voor het hiervoor beschreven onderzoek (doorlooptijd, evaluatie en extra vragen of presentaties). De deelname kent 3 sponsoropties:

- › Goud: 25.000 euro per jaar
- › Zilver: 15.000 euro per jaar
- › Brons: 5.000 euro per jaar

De genoemde bedragen zijn vrij van BTW.

GOUD € 25.000	ZILVER € 15.000	BRONS € 5.000
Deelname aan: Start- en eindbijeenkomst Groepsinterview Expert panel FM/RE/HR/IT managers Pre-design workshop	Deelname aan: Start- en eindbijeenkomst Groepsinterview Expert panel FM/RE/HR/IT managers Pre-design workshop	Deelname aan: Start- en eindbijeenkomst Eindrapport
Inbreng in inhoud van het onderzoek	Inbreng in inhoud van het onderzoek	
Eindrapport Database van artikelen	Eindrapport Database van artikelen	
Exclusieve bedrijfsworkshop(s) Begeleiding in toepassingsadvies Eigen adviesrapport		

3.3 Overige algemene condities

De sponsorbijdrage wordt eenmalig verleend voor het hiervoor omschreven onderzoek. De stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings treedt op als legale entiteit. Het CfPB heeft de ANBI status.

De onderzoekers garanderen de deelnemende organisaties – indien zij dit wensen – volledige anonimiteit behalve de vermelding als sponsor.

Alle data die voortkomen uit het onderzoek kunnen door de onderzoekers gebruikt worden voor publicaties in de wetenschappelijke of professionele literatuur. De sponsors kunnen deze data ook gebruiken met inachtneming van de gebruikelijke citatievoorwaarden.

4 SPONSOROVEREENKOMST

De ondertekenaar gaat als vertegenwoordiger van zijn/haar organisatie akkoord met de voorwaarden van het Futures Forum onderzoek en de sponsoring, zoals in de onderzoeksbrochure is beschreven. Deze ondersteuning geldt voor de duur van het onderzoek.

Organisatie: <Naam organisatie>

Sponsort het Futures Forum onderzoek als Gouden / Zilveren / Bronzen sponsor voor een bedrag van:
€ 5.000 / € 15.000 / € 25.000

Vertegenwoordiger van de organisatie:

De onderzoeker;
Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings

<Naam, functie>

Ir W.R. Pullen, directeur

Datum:

Datum:

Handtekening:

Handtekening:

BIJLAGE 1: DEELNEMERS

Stand van zaken per 21 oktober 2015:

- › ABN AMRO Bank
- › Belastingdienst
- › Kadaster
- › Reclassering NL
- › Rijksvastgoedbedrijf
- › SNS Retail Bank
- › UWV
- › Flora Holland
- › SSC ICT Haaglanden

Er zijn nog gesprekken gaande met 7 andere organisaties

BIJLAGE 2: OVER HET 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 in relatie tot de ANBI status

De Stichting Kenniscentrum Center for People and Buildings is een door de fiscus erkende Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI, niet commerciële stichting met wetenschappelijk oogmerk). Het is 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 voor bijdrageverstrekkers direct rendement oplevert. Bijdrageverstrekkers verschaffen voor een goed verlopend onderzoek vrije toegang tot hun organisatie (medewerkers, documenten etc.).

***“Het gaat meer over de goede vragen dan over
simpele antwoorden” – John Hinks***