



Kenniscentrum
Psychologie en Economisch Gedrag

Evaluatie Activiteitgericht Huisvesten (AGH) Faculteit Sociale Wetenschappen.

Auteurs: Gert-Jan Lelieveld, Anouk van der Weiden, en Wilco van Dijk

Datum: 2 september 2023

Inhoudsopgave

Introductie.....	2
Methode.....	3
Deelnemers	3
Materialen	3
Procedure	5
Analyses en rapportage.....	6
Resultaten.....	6
Algehele tevredenheid met AGH.....	6
Activiteiten en faciliteiten	8
Evaluatie van de werkkamers.....	12
Evaluatie van de stilteplekken.....	15
Evaluatie van de open werkplekken.....	17
Evaluatie van de vergaderkamers	19
Evaluatie van de informele ontmoetingsruimte	21
Evaluatie van de thuiswerkplek.....	22
Interviews met medewerkers buiten de werkomgeving van het FB	23
Algehele conclusie en discussie.....	24
Achtergrond.....	24
Belangrijkste bevindingen	24
Limitaties en aanbevelingen.....	27
Conclusie	29
Appendix A	31
Vragenlijst.....	31

Introductie

In 2016 is het nieuwe Lange Termijn Huisvestingsplan 2016-2025 opgesteld (LTH). Eén van de doelen van dit LTH is te komen tot een optimaal gebruik van de universitaire gebouwen. Hiervoor is de ruimtenormering aangescherpt op basis waarvan nieuwe huisvesting wordt gerealiseerd en er is een programma activiteitgericht huisvesten (AGH) gestart, om door middel van pilots ervaring op te doen met de nieuwe manier van huisvesten en ruimtegebruik.

De Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW) heeft twee pilots ('proeftuinen') gerealiseerd. In oktober 2021 zijn de pilots van het Faculteitsbureau (FB) en het instituut Culturele Antropologie en Ontwikkelingssociologie (CAOS) in gebruik genomen. In de zomer van 2023 zijn deze pilots geëvalueerd. In het huidige rapport doen we verslag van de bevindingen.

Activiteitgericht huisvesten en werkplekdeling

Het principe van activiteitgericht huisvesten is dat medewerkers een werkplek opzoeken die past bij de activiteit die ze uitvoeren. Geconcentreerd werken op een stille werkplek, vergaderen in een vergaderkamer en bellen met een mobiele telefoon op een plek waar ze daar niemand mee storen. Bij dit principe hoort ook dat werkplekken worden gedeeld, dat niet alle medewerkers een eigen vaste werkplek hebben en dat tegenwoordig een deel van het werk thuis wordt gedaan. Hierbij moet er tegelijkertijd voor worden gezorgd dat medewerkers een fijne werkplek hebben, gemakkelijk bij hun boeken kunnen, en met plezier naar de universitaire gebouwen komen. Het is niet het geval dat er kantoortuinen komen. Werknemers moeten altijd een goede werkplek kunnen vinden en als een faculteit, instituut of dienst dat wil, kan een deel van de mensen een vaste werkplek krijgen op een 1- of 2-persoonskamer.

Het FB en CAOS hebben AGH op een soortgelijke manier toegepast, met belangrijke verschillen. Beide afdelingen hebben veel tweepersoons werkkamers, een aantal vierpersoonskamers, een vergaderruimte, enkele stilte- en open werkplekken en een grote centrale ontmoetingsruimte in het midden. Het FB maakt gebruik van lockers voor werknemers waar ze persoonlijke spullen kunnen achterlaten en de kamers hebben geen opbergruimtes (e.g., kasten of planken). Daarnaast is de werkomgeving van het FB niet vrij toegankelijk en hebben werknemers toegang met hun LU-card. CAOS heeft wel kasten in veel van de werkkamers staan die kunnen dienen als opbergruimtes en de werkomgeving is toegankelijk voor iedereen.

Om de pilots van het FB en CAOS te evalueren hebben we onder werknemers een vragenlijst verspreid waarin we hebben gemeten welke aspecten van AGH de werknemers positief en welke aspecten ze negatief evalueerden. Daarnaast hebben we interviews gehouden met mensen van het FB en CAOS om te onderzoeken of werknemers bepaalde aspecten positief of negatief bespraken die niet aan bod kwamen in de vragenlijst. Ten slotte hebben we ook interviews gehouden met mensen die niet in de omgeving werken, maar wel belemmeringen zouden kunnen ervaren, omdat ze werkkamers hebben vlak naast de werkomgeving van het FB en ze geen toegang hebben tot deze werkomgeving. Dit onderzoek is voorgelegd

aan en goedgekeurd door de Commissie Ethiek Psychologie (CEP) van het Instituut Psychologie, Universiteit Leiden (2023-06-14-G. Lelieveld-V2-4849).

Methode

Deelnemers

Vragenlijst

Voor de vragenlijst bestonden de deelnemers uit medewerkers van het FB en CAOS. We hebben alle medewerkers van beide afdelingen (in totaal 147 medewerkers) de vragenlijst opgestuurd. Uiteindelijk hebben 40 medewerkers de vragenlijst ingevuld: 30 medewerkers van het FB en 10 van CAOS. Van de 30 medewerkers van het FB waren 19 deelnemers al in dienst voor september 2021 (i.e., enkele maanden voor de verbouwing) en 11 deelnemers pas erna. Van de 10 deelnemers van CAOS waren 8 deelnemers al in dienst voor september 2021 en 2 deelnemers pas erna. In totaal bestond de steekproef uit 8 medewerkers van het wetenschappelijk personeel, 31 medewerkers van het ondersteunde personeel, en 2 deelnemers hadden een overige functie.

Interviews

De deelnemers voor de interviews waren drie willekeurig uitgekozen medewerkers van het FB en twee willekeurig uitgekozen medewerkers van CAOS. Twee van de vijf deelnemers waren al in dienst voor September 2021. Voor de interviews van mensen die niet in, maar wel grenzend aan de werkomgeving van het FB werken, hebben we gericht medewerkers van het Instituut Pedagogiek in de omliggende kantoren benaderd. We hebben in totaal 3 interviews gehouden, 1 individueel interview en 2 interviews met 2 personen tegelijk die een kamer deelden.

Materialen

Vragenlijst

Voor een volledig overzicht van de vragenlijst zie Appendix A. Deelnemers werd eerst gevraagd of ze de vragenlijst in het Nederlands of in het Engels wilden invullen. De vragenlijst startte vervolgens met informatie over wat het doel was van het onderzoek. Het concept activiteitgericht huisvesten werd uitgelegd, er werd informatie gegeven over de pilots bij het FB en CAOS en vervolgens werd het belang van de huidige evaluatie uitgelegd. Wanneer deelnemers alle informatie hadden gelezen werden ze gevraagd om informed consent te geven (zie Appendix A).

Vervolgens startte de vragenlijst eerst met **Sectie 1**, wat als doel had om de verschillende ruimtes in de werkomgeving te evalueren. Deelnemers werden gevraagd de volgende ruimtes te evalueren: Werkkamers (1, 2 of meer-persoonskamers), concentratie-/stilte-/telefoonplekken, open werkplekken, vergaderkamers, de informele ontmoetingsruimte en hun thuiswerkplek. Voor elke ruimte vroegen we

deelnemers aan te geven op een 7-puntschaal van “helemaal mee oneens” tot “helemaal mee eens” in hoeverre ze het eens waren met stellingen over 1) het gebruik van de ruimte, 2) de grootte en indeling van de ruimte, 3) of het doel van de kamer verwezenlijkt werd, 4) de voorzieningen in de ruimte, 5) de ervaren privacy, en 7) de beschikbaarheid van de ruimte. Na het evalueren van de thuiswerkplek werd in een open vraag gevraagd wat de belangrijkste reden was om thuis te werken. Sectie 1 werd vervolgens afgesloten met enkele open vragen waar deelnemers konden aangeven wat positieve en negatieve aspecten van de huidige werkruimtes waren, wat ze beter vonden en misten in de huidige werkruimtes ten opzichte van de oude werkruimtes (deze twee vragen werden alleen aan de deelnemers gevraagd die al voor September 2021 in dienst waren), en welke voorzieningen deelnemers misten in de huidige werkruimtes.

In **Sectie 2** werden deelnemers gevraagd om specifieke activiteiten in en faciliteiten van de werkomgeving te evalueren. We vroegen deelnemers aan te geven op een 7-puntschaal van “helemaal mee oneens” tot “helemaal mee eens” in hoeverre ze het eens waren met stellingen over activiteiten zoals (online) bellen, privacygevoelige gesprekken houden en lunchen, en stellingen over faciliteiten zoals opbergruimtes en ICT-voorzieningen. Vervolgens werden alleen de medewerkers van het FB gevraagd om hun mening over de toegankelijkheid van de afdeling, aangezien de toegang tot deze werkomgeving beperkt is tot werknemers van het FB (zie Appendix A voor de specifieke vragen). Sectie 2 werd afgesloten met een open vraag waar deelnemers aan konden geven of er nog activiteiten waren waar geen geschikte ruimte voor was.

Sectie 3 bestond uit enkele algemene vragen over de werkomgeving. We vroegen deelnemers weer aan te geven op een 7-puntschaal van “helemaal mee oneens” tot “helemaal mee eens” in hoeverre ze het eens waren met stellingen over 1) het delen van en wisselen tussen werkplekken, 2) de waarde van het hebben van een eigen kamer, 3) de waarde van het geven van een eigen identiteit aan de werkomgeving en 4) de functionaliteit, kwaliteit en vormgeving van de werkomgeving.

In **Sectie 4** stelden we enkele slotvragen waar deelnemers aan konden geven wat voor functie (i.e., wetenschappelijk of ondersteunend personeel) ze hadden en hoe vaak ze aanwezig waren en wilden zijn in de werkomgeving. Daarna volgden twee stellingen over de invloed van de werkomgeving op de beslissing om thuis te werken en de verbondenheid met collega's. Om een algemene indruk te krijgen van de mening over AGH vroegen we deelnemers in de laatste stelling in hoeverre ze negatief of positief waren over het concept van AGH. Dit konden deelnemers daarna onderbouwen in drie open vragen waarin we vroegen wat hun oorspronkelijke verwachtingen waren, in hoeverre hun mening over AGH veranderd was, en of ze nog overige opmerkingen hadden.

Ten slotte lazen de deelnemers een debriefing waarin we het doel van de vragenlijst nog eens benadrukten en we uitlegden dat het huidige rapport zou worden geschreven en openbaar zou worden gemaakt.

Interviews

De interviews met de medewerkers van het FB en CAOS waren semigestructureerd. De interviewer had van tevoren een lijst opgesteld met vragen voor de medewerkers over 1) hun mening over de werkomgeving en AGH, 2) het delen van hun kamer met collega's, 3) de waarde van het geven van een eigen identiteit aan hun werkplekken, 4) de opbergruimtes in de werkomgeving, 5) hoe vaak en waarom ze thuis werkten en 6) of ze zich in de huidige werkomgeving verbonden voelden met hun collega's. Aan de medewerkers van het FB werd nog gevraagd naar hun mening over de beperkte toegang tot de werkomgeving en het gebruik van de lockers.

De interviews met medewerkers die grenzend aan de werkomgeving van het FB werken waren ook semigestructureerd. De vragen gingen over hun mening over de werkomgeving van hun collega's, of ze last hadden van de beperkte toegang tot de ruimte, en of ze zelf graag in zo'n werkomgeving zouden willen werken.

Procedure

Vragenlijst

Medewerkers van beide afdelingen werden geworven via e-mail. Deelnemers kregen na het ontvangen van de email 11 dagen de tijd om de vragenlijst in te vullen. Na 6 dagen ontvingen de medewerkers ook nog een e-mail ter herinnering. In de wervingse-mail konden deelnemers klikken op een link om de vragenlijst te starten. Deelnemers gaven eerst informed consent voordat ze de vragenlijst invulden en na het invullen van de vragenlijst lazen deelnemers de debriefing.

Interviews

De deelnemers voor de interviews met de medewerkers van het FB en CAOS werden willekeurig geworven door mensen aan te spreken in de werkomgeving. Na een korte introductie werd met goedkeuring het gesprek opgenomen en startte het interview. Interviews duurden gemiddeld 9 minuten, met een minimum van 4 minuten en een maximum van 20 minuten. Na het gesprek werden de deelnemers bedankt en werd hen uitgelegd dat we hun antwoorden zouden gebruiken als aanvulling op de resultaten van de vragenlijst, en dat zij anoniem zouden blijven.

Voor de interviews van mensen die niet in, maar wel grenzend aan, de werkomgeving van het FB werken, hebben we gericht medewerkers van het Instituut Pedagogiek in de omliggende kantoren benaderd. Alle drie de interviews duurden ongeveer 10 minuten. De rest van de procedure was hetzelfde als die van de interviews met de medewerkers van het FB en CAOS.

Analyses en rapportage

Vragenlijst

Voor de resultaten van de vragenlijst hebben we per sectie voor elke analyse de gemiddelden (M) en standaarddeviaties (SD), inclusief het aantal deelnemers in die analyse (N), gerapporteerd van opvallend positieve evaluaties van AGH en opvallende verbeterpunten van AGH¹. We hebben de resultaten niet in dezelfde volgorde gerapporteerd als de materialen hierboven. Het was overzichtelijker om breed te beginnen bij de mening van de deelnemers over AGH, daarna de activiteiten en faciliteiten te bespreken en ten slotte pas in te zoomen op de evaluaties van de specifieke werkkamers. Alle gemiddelden onder het midden van de schaal (4 op een schaal van 7) werden gezien als onvrede. Scores tussen de 4 en 5 werden als positief beschouwd, waarbij er tegelijkertijd ook nog ruimte is voor verbetering. Alle gemiddelden boven de 5 werden gezien als positieve evaluaties. De resultaten zijn vervolgens, waar mogelijk, gegroepeerd in thema's.

Daarnaast hebben we ook gekeken naar correlaties (r) van die gerapporteerde positieve en negatieve evaluaties met de andere evaluaties in de vragenlijst. Veel correlaties tussen de evaluaties waren significant. Om niet alle correlaties uitgebreid te rapporteren en het rapport overzichtelijk te houden, hebben we een sensitiviteitsanalyse gedaan en alleen de correlaties geïnterpreteerd waarvan we op basis van de sensitiviteitsanalyse betrouwbare conclusies konden trekken. De sensitiviteitsanalyse in G*Power laat zien dat we met 40 deelnemers in staat zijn om met voldoende statistische power ($\beta = .80$ en $\alpha = .05$) correlaties van minimaal $.425$ kunnen detecteren. Dit houdt in dat we op basis van correlaties groter of gelijk aan $r = .425$ een betekenisvolle conclusie kunnen trekken met de huidige steekproefgrootte (i.e., 40 deelnemers). We hebben besloten om deze waarde naar beneden af te ronden. Om deze reden zijn in het huidige rapport alleen correlaties gerapporteerd van $r = .42$ of hoger.

Interviews

De interviews met de medewerkers van het FB en CAOS worden beschouwd als aanvulling op de vragenlijstresultaten. Bij de verschillende thema's die worden behandeld in de resultatensectie zijn, waar relevant, quotes toegevoegd van de geïnterviewden ter illustratie of aanvulling. De resultaten van de interviews met de medewerkers die in aangrenzende werkkamers werken van het FB worden apart behandeld aan het eind van het rapport.

Resultaten

Algehele tevredenheid met AGH

Om een indruk te krijgen van de algehele tevredenheid met AGH vroegen we deelnemers in de laatste stelling in hoeverre ze negatief of positief waren over het concept van AGH. De resultaten laten zien dat

¹ De complete dataset met alle variabelen en geanonimiseerde antwoorden is op te vragen bij G. -J. Lelieveld.

de waardering van gebruikers over AGH uiteenloopt. Van alle deelnemers is 12,5% negatief over AGH, 20% neutraal, en 67% positief.

Deelnemers die het geen probleem vinden om te wisselen van werkplek ($r = .45, p = .003, N = 40$) en die er geen moeite mee hebben als hun werkplek gedurende de dag wordt ingenomen door een collega zijn positiever over AGH ($r = .58, p < .001, N = 40$). Ook deelnemers die de werkomgeving aantrekkelijk vinden vormgegeven ($r = .56, p < .001, N = 40$), de werkomgeving functioneel vinden ($r = .55, p < .001, N = 40$) en van hoge kwaliteit ($r = .54, p < .001, N = 40$) zijn positiever over AGH.

Deelnemers die het hebben van een eigen kamer belangrijk vinden ($r = -.64, p < .001, N = 40$) en missen ($r = -.64, p < .001, N = 40$), en die het vervelend vinden om geen vaste werkplek te hebben ($r = -.56, p < .001, N = 40$) zijn negatiever over AGH.

Verder hangt de algehele tevredenheid met AGH in het specifiek samen met de waardering voor de werkkamers, stiltekamers en open werkplekken:

- Bij de werkkamers hangt de algehele tevredenheid met AGH samen met hoe aantrekkelijk men de vormgeving vindt ($r = .56, p < .001, N = 40$), hoe prettig het is om in een werkkamer te werken ($r = .57, p < .001, N = 40$), en of men het erg vindt om een kamer met collega's te delen ($r = -.55, p < .001, N = 40$).
- Bij de stiltekamers hangt de algehele tevredenheid met AGH samen met hoe ruim de kamers zijn ($r = .43, p = .005, N = 40$), hoe aantrekkelijk ze zijn vormgegeven ($r = .55, p < .001, N = 40$), of ze prettig zijn om in te werken ($r = .43, p = .006, N = 40$), en of ze voldoende privacy bieden ($r = .56, p < .001, N = 40$).
- Bij de open werkplekken hangt de algehele tevredenheid met AGH samen met hoe prettig het is om in een open werkplek ($r = .43, p = .006, N = 40$) of informele ontmoetingsruimte ($r = .52, p < .001, N = 40$) te werken en of men het erg vindt om de open werkplek te delen met collega's ($r = -.56, p < .001, N = 40$).

De antwoorden op de open vragen over de verwachtingen van de medewerkers en of deze zijn veranderd nu ze in de werkomgeving werken geven meer inzichten. Veel medewerkers geven aan dat ze in het begin erg moesten wennen, maar het nu heel prettig vinden werken. De voornaamste reden die genoemd wordt is dat ze meer contact hebben met collega's. Belangrijk is wel dat meer dan de helft van deze medewerkers aangeeft dat het werkt omdat veel mensen in de loop van de tijd hun eigen plek hebben geclaimd, wat niet mogelijk is wanneer elke medewerker dit wil. Andere werknemers geven aan dat ze zich moeilijker kunnen concentreren in de nieuwe werkomgeving en het erg onrustig is door het moeten wisselen van werkplekken en door geluidsoverlast van anderen (voornamelijk vanuit de gemeenschappelijke ruimte). Ze geven ook aan dat er te weinig werkplekken zijn voor specifieke

activiteiten (hier wordt voornamelijk gerefereerd aan activiteiten waarbij concentratie noodzakelijk is en bij online vergaderingen met anderen), of wanneer iedereen aanwezig wil zijn.

Conclusie

Op basis van de algehele tevredenheid kunnen we concluderen dat de meningen over AGH uiteenlopen. De meerderheid van de deelnemers is positief. Deelnemers die het niet erg vinden om hun werkplek te delen en van werkplek te wisselen zijn positief over AGH. Op basis van de open antwoorden kunnen we zien dat de voornaamste reden voor deze positieve evaluatie is dat ze meer contact hebben met collega's. Belangrijk is wel dat veel van de medewerkers aangeven dat ze positief zijn omdat veel mensen in de loop van de tijd hun eigen plek hebben geclaimd. Er is ook een groep medewerkers die negatief is. Deelnemers die een eigen werkplek belangrijk vinden zijn negatiever. Deze werknemers geven ook aan dat ze zich moeilijker kunnen concentreren in de nieuwe werkomgeving, dat het erg onrustig is en dat er vaak te weinig werkplekken (met name stilteplekken) zijn.

Hieronder zal verder ingegaan worden op de positieve aspecten en mogelijke verbeterpunten van specifieke activiteiten en faciliteiten.

Activiteiten en faciliteiten

Positieve aspecten

Verbinding met collega's

Medewerkers zijn vooral positief over de gezamenlijke lunch- ($M = 6.37$, $SD = 1.31$, $N = 40$) en koffieruimte(s) ($M = 6.45$, $SD = 1.01$, $N = 40$) in de werkomgeving. Daarnaast vinden ze ook dat de werkomgeving voor meer verbinding zorgt met collega's ($M = 5.62$, $SD = 1.16$, $N = 39$). Medewerkers die vinden dat de werkomgeving voor meer verbinding zorgt, vinden de werkomgeving ook van hoge kwaliteit ($r = .47$, $p = .003$, $N = 39$) en willen minder thuis werken ($r = -.48$, $p = .002$, $N = 39$). Dit zien we ook terug in de open vragen en in de interviews, waar deelnemers aangeven wat de positieve aspecten zijn van de werkomgeving. Er is veel onderling contact en meerdere medewerkers geven aan dat dit vooral komt door de grote gezamenlijke ruimte (met koffiezetapparaat). Deze ruimte wordt ook goed gebruikt voor lunches, borrels, en bij CAOS ook door studenten. Over de vindbaarheid verschillen de meningen meer. Waar sommige medewerkers aangeven elkaar gemakkelijker te kunnen vinden in de huidige werkomgeving door het open karakter, geven andere medewerkers juist aan dat collega's niet vindbaar zijn omdat ze steeds op andere plekken zitten. Meerdere medewerkers geven ook aan naambordjes te willen, zodat ze vindbaar zijn voor collega's, maar vooral ook voor studenten. Afspraken maken met studenten wordt erg lastig gevonden in de huidige werkomgeving, omdat er niet genoeg vergaderkamers zijn als meerdere stafleden tegelijk met studenten af willen spreken.

Vormgeving en voorzieningen

Uit de gesloten vragen bleek dat medewerkers positief zijn over de vormgeving en dat zij de werkomgeving functioneel ($M = 5.88$, $SD = 1.18$, $N = 40$) en aantrekkelijk vinden vormgegeven ($M = 5.28$, $SD = 1.41$, $N = 40$). Dit werd beaamd door bijna alle medewerkers in de interviews. Op basis van de open vragen zien we meer spreiding in de meningen over de vormgeving. Sommige medewerkers zijn erg positief over de vormgeving. Medewerkers geven aan dat er een goede sfeer in de werkomgeving hangt, de werkomgeving een mooie inrichting en indeling heeft, een lichte, frisse uitstraling heeft en erg modern is. Anderen zien meer verbeterpunten. Meerdere medewerkers (ook in de interviews die we hebben gehouden) geven aan dat de vormgeving te zakelijk is, weinig sfeer bevat en zij pleiten voor meer kunst aan de muur en planten op de kamers. Twee medewerkers geven ook aan dat ze graag een bank zouden willen hebben in de werkkamers of in de informele ontmoetingsruimtes. Meerdere medewerkers (ook de geïnterviewde medewerkers) vinden dat de kamers erg gehorig zijn en ze geven aan geluidsoverlast te ervaren van omliggende werkkamers, vooral van de samenwerkruimtes en open ruimtes. Ook geven drie medewerkers aan dat ze graag een magnetron op de afdeling willen hebben en één van de geïnterviewden gaf aan dat er onder collega's behoefte is aan een tweede grote computerscherm (dat was niet mogelijk). Daarnaast zien ze ook verbeterpunten op het gebied van klimaat. De kozijnen worden als erg tochtig ervaren, de kamers worden als te koud in de winter en te warm in de zomer ervaren en er wordt door veel medewerkers voor meer klimaatbeheersing of airconditioning gepleit. Dit kwam ook naar voor in twee van de vijf interviews.

Verbeterpunten en wensen

Bij de verbeterpunten en wensen zien we grote verschillen tussen afdelingen en veel spreiding in de evaluaties en meningen van de medewerkers.

Opbergruimtes

Medewerkers zijn matig enthousiast over de opbergplekken voor persoonlijke spullen voor langer dan één dag ($M = 4.65$, $SD = 1.94$, $N = 40$). Hier is ook veel spreiding te zien in de evaluaties (27.5% vindt het onvoldoende, 12.5% is neutraal en 60% vindt de hoeveelheid opbergplekken voldoende). Dit zien we ook terug in de open vragen waar deelnemers aangeven wat de negatieve aspecten zijn van de werkomgeving en wat ze missen in de werkomgeving. Medewerkers geven aan dat ze behoefte hebben aan meer boekenplanken en opbergruimte voor onderwijsbenodigdheden. Ze geven bovendien aan dat ze een eigen bureau en ladekastje willen hebben. Geïnterviewde medewerkers van het FB zijn wel blij dat ze nu sinds een half jaar persoonlijke spullen, zoals laptops, ook langer dan één dag achter kunnen laten in de lockers.

Werkplek delen en wisselen van werkplek

We zien grote verschillen in de evaluaties van medewerkers over het delen van werkplekken en het wisselen tussen werkplekken. Hoewel bijna alle medewerkers aangeven dat ze het niet fijn zouden

vinden als ze hun werkplek zouden moeten reserveren, is deze mening sterker bij CAOS ($M = 6.00$, $SD = 1.89$, $N = 10$), dan bij het FB ($M = 5.17$, $SD = 1.70$, $N = 30$).

Daarnaast zien we veel spreiding onder medewerkers in de bereidheid om de werkplek te delen met anderen (32.5% niet bereid, 7.5% neutraal, 60.0% wel bereid). We zien ook verschillen tussen afdelingen. Waar medewerkers van het FB gematigd enthousiast zijn over het delen van de werkplekken ($M = 5.03$, $SD = 1.75$, $N = 30$), zijn medewerkers van CAOS gematigd negatief ($M = 3.50$, $SD = 1.90$, $N = 10$).

Deze spreiding zien we ook bij hoe vervelend medewerkers het vinden om geen vaste werkplek te hebben (32.5% niet vervelend, 7.5% neutraal, 60% wel vervelend). We zien hier ook verschillen tussen afdelingen. Medewerkers van het FB vinden het over het algemeen niet erg vervelend om geen vaste werkplek te hebben ($M = 3.77$, $SD = 2.06$, $N = 30$), terwijl medewerkers van CAOS aangeven dit wel heel vervelend te vinden ($M = 6.10$, $SD = 1.10$, $N = 10$). Uit de interviews kwam wel naar voor dat mensen die vroeg beginnen een voordeel hebben op mensen die niet vroeg (kunnen) beginnen, want als je vroeg aanwezig bent kun je altijd de kamer of werkplek pakken die je wilt (totdat je van je plek weggaat voor een andere activiteit).

Ten slotte zien we deze verschillen ook bij de bereidheid om te wisselen van werkplek gedurende de dag (42.5% niet bereid, 7.5% neutraal, 50% wel bereid). Medewerkers van het FB zijn gematigd positief over het wisselen tussen werkplekken ($M = 4.47$, $SD = 1.94$, $N = 30$), terwijl medewerkers van CAOS gematigd negatief zijn ($M = 3.60$, $SD = 1.96$, $N = 10$).

Deze spreiding in meningen over het delen van werkplekken en wisselen tussen werkplekken zien we ook terug in de open vragen waar medewerkers aangeven wat de positieve en negatieve aspecten zijn van de werkomgeving. Sommige mensen geven aan dat ze blij zijn dat er scheiding van activiteiten is en dat er verschillende ruimtes zijn voor verschillende overleggen. In één van de interviews werd ook gezegd dat het een goede manier is om collega's te leren kennen. Meer mensen geven echter aan dat ze hier minder blij mee zijn. Deze laatste groep geeft aan dat ze het erg onrustig vinden en je alle activiteiten in de kamer met steeds andere collega's moet bespreken (bijv. of de deur dicht kan of niet). Daarnaast geven medewerkers aan dat ze het onhandig vinden om steeds van plek te moeten wisselen, met spullen te sjouwen terwijl je gebeld wordt, en dan vaak geen beschikbare plek kunt vinden. Meerdere mensen geven ook aan dat ze een eigen plek missen waar ze persoonlijke spullen even achter kunnen laten. Sommige mensen, zoals de decaan en de wetenschappelijk directeur, hebben wel een eigen kamer. Bij het FB wordt ook aangegeven dat de plekken niet per se verdeeld worden op basis van activiteit (i.e., activiteitgericht huisvesten), maar meer op basis van functie (i.e., functiegericht huisvesten). Financieel medewerkers zitten altijd in één specifieke kamer en hetzelfde geldt voor human resource medewerkers. Er wordt genoemd dat dit niet in lijn is met AGH en nadelig is voor mensen die niet bij zo'n groep medewerkers met dezelfde functie horen. Die moeten steeds op zoek naar een kamer,

terwijl anderen dat niet hoeven. Ten slotte geven medewerkers ook aan dat niet iedereen zich houdt aan de regel dat als je langer dan een uur je werkplek verlaat (bijvoorbeeld om onderwijs te geven), je je spullen dan meeneemt zodat iemand anders de plek kan gebruiken. Ze geven ook aan dat ze het erg lastig vinden om hun collega's hierop aan te spreken, en dat ze dat dan ook vaak niet doen.

Eigen identiteit geven

We zien veel spreiding onder medewerkers in hoe belangrijk ze het vinden om een eigen identiteit te geven aan de werkomgeving (25.50% niet belangrijk, 22.5% neutraal, 52.5% wel belangrijk). We zien ook verschillen tussen afdelingen. Waar medewerkers van het FB het minder belangrijk vinden ($M = 3.87$, $SD = 1.74$, $N = 30$), vinden medewerkers van CAOS het wel erg belangrijk ($M = 6.20$, $SD = .92$, $N = 10$). Medewerkers zitten meer op één lijn wat betreft de mogelijkheden om een eigen identiteit te geven aan de werkomgeving. Medewerkers vinden dat er weinig mogelijkheden zijn om een eigen identiteit te geven aan de werkomgeving ($M = 2.83$, $SD = 1.41$, $N = 40$). Dit zien we ook terug in de open vragen waar deelnemers aangeven wat de negatieve aspecten zijn van de werkomgeving. Medewerkers geven aan dat de uitstraling van de werkomgeving te zakelijk, kaal en weinig persoonlijk is. Ook hier kwam bij meerdere medewerkers naar voor dat ze naambordjes missen om vindbaar te zijn voor collega's maar vooral ook voor studenten. Ze geven ook aan dat ze het jammer vinden dat ze geen eigen ordening aan kunnen brengen in de kamer. De geïnterviewde medewerkers van CAOS geven wel aan dat het mogelijk is om kleine dingen, zoals plantjes en notitieborden, in de kamers te zetten of hangen, maar dat geldt niet voor alle medewerkers.

Toegankelijkheid

Onder de medewerkers van het FB hebben we ook de toegankelijkheid van de afdeling geëvalueerd. Over het algemeen geven medewerkers aan weinig behoefte te hebben aan een werkomgeving die afgesloten is voor mensen van buiten de eigen afdeling ($M = 3.87$, $SD = 2.06$, $N = 30$). We zagen hier wel veel spreiding in de antwoorden (40.0% heeft geen behoefte, 20% is neutraal, en 40% heeft wel behoefte). Daarnaast geven medewerkers aan dat ze graag een redelijk open werkomgeving willen ($M = 4.97$, $SD = 1.77$, $N = 30$), maar dat de afdeling niet toegankelijk moet zijn voor studenten ($M = 2.27$, $SD = 1.66$, $N = 30$). Medewerkers zijn neutraal over hoe vervelend ze het vinden om mensen binnen te moeten laten in de werkomgeving ($M = 4.13$, $SD = 2.06$, $N = 30$). In de open vragen over de negatieve aspecten waren medewerkers meer uitgesproken over de toegankelijkheid. Ze geven aan dat de afgesloten werkomgeving contact belemmert met collega's van buiten het FB en dat ze graag toegankelijker zouden willen zijn. De geïnterviewde medewerkers van het FB geven ook aan dat ze graag toegankelijker zijn, en dat ze het niet fijn vinden dat je je pasje mee moet nemen om naar het toilet te gaan. Ze vinden het wel fijn dat hun spullen veilig zijn.

Conclusie

Net als bij de algehele tevredenheid, lopen de meningen over de activiteiten en faciliteiten uiteen. Medewerkers zijn vooral positief over de gezamenlijke lunch- en koffieruimte(s), die voor veel contact en verbinding zorgen. Niet iedereen is het erover eens dat de werkomgeving tot meer verbinding leidt. Waar sommige medewerkers aangeven elkaar makkelijker te kunnen vinden in de huidige werkomgeving, geven andere medewerkers juist aan dat collega's niet vindbaar zijn omdat ze steeds op andere plekken zitten. Mensen zijn ook relatief positief over de vormgeving en voorzieningen en geven aan dat de werkomgeving functioneel is en aantrekkelijk is vormgegeven. Toch geven medewerkers ook aan dat de vormgeving te zakelijk is en weinig sfeer bevat, dat ze veel geluidsoverlast hebben en er wordt door veel medewerkers voor meer klimaatbeheersing of airconditioning gepleit. Over de opbergruimte zijn medewerkers matig enthousiast. Medewerkers geven aan dat ze behoefte hebben aan meer boekenplanken en opbergruimte voor onderwijsbenodigdheden. We zien grote verschillen in de evaluaties van medewerkers over het delen van en wisselen tussen werkplekken. Waar medewerkers van het FB gematigd enthousiast zijn over het delen van de werkplekken en het wisselen tussen werkplekken, zijn medewerkers van CAOS gematigd negatief. Over beide afdelingen heen geven sommige mensen aan dat ze blij zijn dat er scheiding van activiteiten is. Anderen geven juist aan hier minder blij mee te zijn, omdat ze het erg onrustig vinden en het onhandig vinden om steeds van plek te moeten wisselen en alle spullen mee te moeten nemen. Bij het FB wordt ook aangegeven dat de plekken niet per se verdeeld worden op activiteitgericht huisvesten, maar meer op basis van functiegericht huisvesten, wat niet in lijn is met AGH en nadelig is voor mensen die niet bij zo'n groep medewerkers hoort. We zien ook veel spreiding onder medewerkers in hoe belangrijk ze het vinden om een eigen identiteit te geven aan de werkomgeving. Waar medewerkers van het FB het minder belangrijk vinden, vinden medewerkers van CAOS het wel erg belangrijk. In de open antwoorden zagen we vaak dat medewerkers aangeven dat de uitstraling van de werkomgeving te zakelijk, kaal en weinig persoonlijk is. Onder de medewerkers van het FB hebben we ook de toegankelijkheid van de afdeling geëvalueerd. Hoewel er wederom veel spreiding is en een aanzienlijke groep aangeeft tevreden te zijn met de beperkte toegankelijkheid, geven veel medewerkers aan dat ze graag een redelijk open werkomgeving willen.

Hieronder zal verder per ruimte ingegaan worden op de positieve aspecten en mogelijke verbeterpunten.

Evaluatie van de werkkamers

Positieve aspecten

De werkkamers worden over het algemeen veel gebruikt ($M = 6.15$, $SD = 0.94$, $N = 40$) en graag gebruikt ($M = 6.17$, $SD = 0.75$, $N = 40$). Wat met name positief is aan de werkkamers is dat de (ICT) voorzieningen geschikt zijn voor bureauwerk ($M = 6.27$, $SD = 0.91$, $N = 40$). Dit zien we ook terug in de open vragen waar deelnemers aangeven wat de positieve aspecten zijn van de werkomgeving. Medewerkers geven

aan dat er goede technische ondersteuning is in de werkkamers, dat de verstelbare bureaus fijn zijn, dat ze goede bureaustoelen hebben en dat de computers van goede kwaliteit zijn. Deelnemers bij CAOS waarderen ook dat de werkkamer iets positiefs toevoegt aan de werkruimte ($M = 6.50$, $SD = 0.53$, $N = 10$).

Wat hierbij opvalt is dat of men de ruimte graag gebruikt samenhangt met of de ruimte groot genoeg is ($r = .48$, $p = .001$, $N = 40$), of de ruimte geschikt is voor individueel werk ($r = .42$, $p = .005$, $N = 40$), of de ruimte prettig is om in te werken ($r = .53$, $p < .001$, $N = 40$), of men het erg vindt om de ruimte te delen met collega's ($r = -.51$, $p < .001$, $N = 40$), of er voldoende opbergruimte is ($r = .49$, $p = .001$, $N = 40$), of men zich goed kan concentreren ($r = .48$, $p = .001$, $N = 40$), of men gemakkelijk een beschikbare ruimte kan vinden ($r = .51$, $p < .001$, $N = 40$) en of er voldoende opbergmogelijkheid is voor langer dan 1 dag ($r = .49$, $p = .002$, $N = 40$).

Verbeterpunten

Berg- en kastruimte

Deelnemers vinden over het algemeen dat de werkkamers onvoldoende kastruimte ($M = 3.38$, $SD = 2.02$, $N = 40$) en privacy ($M = 3.93$, $SD = 1.67$, $N = 40$) bieden, al is hierin veel spreiding te zien (45,2% is het oneens, 27,9% is neutraal en 26,9% is het eens over de onvoldoende kastruimte; 33,8% is het oneens, 23,3% is neutraal en 42,9% is het eens over de onvoldoende privacy). Met name bij het FB wordt de kastruimte als onvoldoende beoordeeld door werknemers die daar gestart zijn voor AGH ($M = 3.32$, $SD = 2.26$, $N = 19$) alsook door werknemers die bij het FB gestart zijn na AGH ($M = 2.64$, $SD = 1.14$, $N = 11$). Daarnaast geven werknemers van zowel het FB als het CAOS aan dat er meer opbergruimte zou mogen zijn voor persoonlijke spullen en boeken ($M = 4.20$, $SD = 2.13$, $N = 40$).

Werknemers die een gebrek aan kast- of opbergruimte ervaren, vinden over het algemeen ook dat de werkkamers minder geschikt zijn voor individueel werk ($r = -.51$, $p < .001$, $N = 40$). Ook hangt het gebrek aan kast- ($r = -.49$, $p < .001$, $N = 40$) of opbergruimte ($r = -.50$, $p < .001$, $N = 40$) samen met het gevoel dat er onvoldoende privacy is. Dit zou erop kunnen duiden dat mensen graag privacygevoelige informatie op een vaste plek zouden willen opbergen. Verder valt op dat het gebrek aan kast- ($r = -.46$, $p < .001$, $N = 40$) of opbergruimte ($r = -.57$, $p < .001$, $N = 40$) samenhangt met dat men zich minder goed kan concentreren. Dit suggereert dat het mensen tijdens hun werk bezighoudt waar ze hun spullen kunnen opbergen.

Het delen van een werkkamer met collega's

Verder vinden de werknemers die al voor AGH gestart zijn bij het FB het over het algemeen niet heel erg om een werkkamer te delen met collega's, maar zijn zij ook niet louter enthousiast ($M = 4.95$, $SD = 2.20$, $N = 19$). Dit gematigde enthousiasme hangt o.a. samen met de grootte van de werkkamers ($r = .60$, $p < .001$, $N = 40$), maar ook met hoeveel aanbod er is aan werkkamers ($r = .53$, $p < .001$, $N = 42$) en of het gemakkelijk is om een beschikbare werkkamer te vinden ($r = .47$, $p = .002$, $N = 42$). Dit duidt erop dat

men het minder erg vindt zolang men verzekerd is van een werkplek in een werkkamer. Ook zal het niet verbazen dat werknemers die het hebben van een eigen kamer belangrijk vinden ($r = -.42, p = .007, N = 40$) en dit missen ($r = -.63, p < .001, N = 40$) er meer moeite mee hebben om een werkkamer te delen met collega's. Tot slot hebben werknemers die het erger vinden om een werkkamer te delen met collega's meer moeite om zich te concentreren ($r = .46, p = .002, N = 40$) en vinden zij de werkkamers minder geschikt voor individueel werk ($r = .41, p = .007, N = 40$).

Concentratie

Bij werknemers die voor AGH gestart zijn bij het FB is er ook ruimte voor verbetering in de mate waarin zij zich kunnen concentreren in de werkkamers ($M = 4.68, SD = 1.73, N = 19$). De mate waarin werknemers zich kunnen concentreren hangt samen met of er voldoende aanbod is aan werkkamers ($r = .45, p = .003, N = 40$) en of het gemakkelijk is om een beschikbare werkkamer te vinden ($r = .51, p < .001, N = 40$). Dit suggereert dat mensen zich minder goed kunnen concentreren als er onvoldoende werkkamers beschikbaar zijn, wellicht omdat het ze bezighoudt of ze straks weer een geschikte plek kunnen vinden. Werknemers kunnen zich ook beter concentreren naarmate de ruimte groot genoeg is ($r = .65, p < .001, N = 40$). Werknemers die zich minder goed kunnen concentreren in de werkkamers vinden de werkkamers minder geschikt voor individueel werk ($r = .65, p < .001, N = 40$). Tot slot hangt de mate waarin werknemers zich kunnen concentreren samen met de aanwezigheid van voldoende opbergmogelijkheid voor langer dan 1 dag ($r = .47, p = .002, N = 40$) en het veilig kunnen opbergen van materialen ($r = .43, p = .006, N = 40$). Dit duidt erop dat als er onvoldoende opbergmogelijkheid is (o.a. voor gevoelige informatie), dat werknemers zich minder goed kunnen concentreren, wellicht omdat het ze bezighoudt waar ze hun materialen kunnen opbergen en of de veiligheid van die materialen is gewaarborgd.

We zien het thema concentratie ook terugkomen in de open vragen waar medewerkers redenen aangeven waarom ze thuis werken. Eén van de vaakst genoemde redenen is dat ze zich thuis beter kunnen concentreren dan op werk, omdat ze daar minder afleiding hebben, meer focus, rust en stilte, beter kunnen schrijven en denken en langere tijd ongestoord aan het werk kunnen. Eén medewerker benadrukt ook dat hij/zij vaker naar de faculteit komt voor de sociale omgeving en thuiswerkt voor betere concentratie en hoge productie.

Aantal beschikbare werkkamers

Tot slot is er veel onenigheid over of er voldoende werkkamers beschikbaar zijn (33,3% is het oneens, 9,3% is neutraal, 57,4% is het eens), of deze kamers voldoende ruimte bieden voor het aantal collega's dat hier gebruik van wil maken (26,2% is het oneens, 11,6% is neutraal, 62,2% is het eens), en of de werkkamers zich goed lenen voor individueel werk (33,3% is het oneens, 11,6% is neutraal, 54,5% is het eens). Met name onder medewerkers bij het FB lijkt op deze aspecten ruimte voor verbetering (gemiddelde scores van respectievelijk 4.30 (1.93), 4.50 (1.89), 4.30 (1.75)). Maar ook in de interviews

met de CAOS medewerkers kwam naar voor dat er niet altijd genoeg werkplekken zijn voor de promovendi.

Privacy

De privacy wordt als onvoldoende beoordeeld door werknemers die bij het FB gestart zijn voor AGH ($M = 3.68$, $SD = 1.67$, $N = 19$) alsook door werknemers die bij het FB gestart zijn na AGH ($M = 3.55$, $SD = 1.44$, $N = 11$).

Conclusie

Medewerkers noemen verschillende positieve effecten van de werkkamers. Ze geven aan dat er goede technische ondersteuning is, en ze zijn positief over de inrichting. Ze vinden de verstelbare bureaus, de goede bureaustoelen en de computers van goede kwaliteit. De medewerkers die positief zijn over de werkkamers vinden het niet erg om de kamer te delen en kunnen zich goed concentreren in de ruimte. Daarnaast laten de resultaten ook verbeterpunten zien. Deelnemers vinden over het algemeen dat de werkkamers onvoldoende kastruimte en privacy bieden. Het lijkt erop dat mensen graag privacygevoelige informatie op een vaste plek zouden willen opbergen en dat ze zich minder goed kunnen concentreren omdat het ze tijdens hun werk bezighoudt waar ze hun spullen kunnen opbergen (en of de veiligheid van die materialen is gewaarborgd). Medewerkers zijn gematigd enthousiast over het delen van de werkkamers. Dit hangt samen met de grootte van de werkkamers, maar ook met hoeveel aanbod er is aan werkkamers. Medewerkers geven in de gesloten vragen aan dat ze zich redelijk kunnen concentreren in de werkkamers, maar uit de open vragen komt duidelijk naar voor dat ze zich niet goed kunnen concentreren in deze kamers. Belangrijk om in acht te nemen is dat we voor het huidige onderzoek de 1-persoons, 2-persoons, en meer-persoonskamers samen hebben geëvalueerd, terwijl er wellicht verschillende meningen zijn over deze verschillende type werkkamers. Eén van de deelnemers gaf ook aan dat het om deze reden moeilijk was om de vragen over werkkamers te beantwoorden. Hoewel medewerkers gematigd enthousiast zijn over het aantal beschikbare werkkamers en de privacy in de werkkamers, zien we hier veel spreiding en zijn medewerkers van het FB minder enthousiast.

Evaluatie van de stilteplekken

Positieve punten

Er zijn geen uitgesproken positieve aspecten aan de stilteplekken. Opvallend is wel dat niemand het oneens is met de stelling dat je je goed kan concentreren in de stilleruimtes.

Verbeterpunten

Aantal beschikbare stilteplekken en kastruimte

De voornaamste ruimte voor verbetering zit in het aantal aanwezige stiltewerkplekken ($M = 3.40$, $SD = 1.60$, $N = 40$) en daarmee samenhangend hoe gemakkelijk het is om een beschikbare stilteplek te vinden ($M = 3.88$, $SD = 1.70$, $N = 40$). Over beide aspecten zijn werknemers gemiddeld genomen gematigd

negatief. Dit geldt ook voor de aanwezige kastruimte op de stilteplekken ($M = 3.45$, $SD = 1.80$, $N = 40$). Daarbij moet wel opgemerkt worden dat er veel spreiding te zien is in of er voldoende stilteplekken zijn (35% is het oneens, 22,5% is neutraal, 42,5% is het eens), of het gemakkelijk is om een beschikbare stilteplek te vinden (40% is het oneens, 22,5% is neutraal, 37,5% is het eens), en of er voldoende kastruimte is op de stilteplekken (37,5% is het oneens, 42,5% is neutraal, 20% is het eens). Het aantal beschikbare stilteplekken komt ook terug in de open vragen over wat medewerkers missen in de werkomgeving en in 4 van de 5 interviews. Meerdere medewerkers geven in de open vragen en in de interviews aan dat er te weinig stilteplekken zijn en dat ze meer ruimtes willen hebben voor Teams-meetings.

Vormgeving, privacy en het belang van een eigen kamer

Medewerkers zijn ook maar gematigd positief over de vormgeving van de stilteplekken ($M = 4.80$, $SD = 1.34$, $N = 40$), met name bij het CAOS ($M = 3.60$, $SD = 1.17$). Dit hangt niet alleen samen met privacy ($r = .57$, $p < .001$, $N = 40$) en concentratie ($r = .50$, $p = .001$, $N = 40$), maar ook met hoe belangrijk medewerkers het vinden om een eigen kamer te hebben ($r = -.62$, $p < .001$, $N = 40$), hoe vervelend men het vindt om geen eigen werkplek te hebben ($r = -.51$, $p < .001$, $N = 40$), de mate waarin zij het hebben van een eigen kamer missen ($r = -.47$, $p = .002$, $N = 40$) en hoe belangrijk men het vindt om een eigen identiteit te kunnen geven aan de werkruimte ($r = -.44$, $p = .004$, $N = 40$). Uit de open vragen over wat medewerkers missen in de werkomgeving geven medewerkers ook aan dat specifiek de stilleruimtes beter ingericht kunnen worden en netter, schoner en groter zouden kunnen zijn.

Privacy, concentratie en thuiswerken

Wat verder opvallend is, is dat werknemers die de stilteplekken niet graag gebruiken ook meer thuiswerken dan ze eigenlijk zouden willen ($r = -.42$, $p = .007$, $N = 40$). Of de stilteplekken graag gebruikt worden hangt vervolgens met name samen met de mate waarin men zich kan concentreren ($r = .81$, $p < .001$, $N = 40$), of de ruimte prettig is om in te werken ($r = .76$, $p < .001$, $N = 40$), of er voldoende privacy is ($r = .72$, $p < .001$, $N = 40$), en of de stilteplekken voldoende groot zijn ($r = .71$, $p < .001$, $N = 40$). Met name bij CAOS is men slechts gematigd positief over de privacy op de stilteplekken ($M = 4.20$, $SD = 1.23$) en de mate waarin men zich kan concentreren ($M = 4.60$, $SD = .84$).

Conclusie

Medewerkers geven aan dat ze zich goed kunnen concentreren in de stiltekamers. Ze zijn gemiddeld wel gematigd negatief over het aantal aanwezige stiltewerkplekken, hoe gemakkelijk het is om een beschikbare stilteplek te vinden en om een geschikte plek te vinden voor Teams meetings. Wat verder opvalt is dat werknemers die de stilteplekken niet graag gebruiken ook meer thuiswerken dan ze eigenlijk zouden willen, en dat zij privacy belangrijk vinden. Met name bij CAOS is men gematigd positief over de privacy op de stilteplekken.

Evaluatie van de open werkplekken

Positieve punten

Er zijn geen uitgesproken positieve aspecten aan de open werkplekken. Wel valt op dat niemand het oneens is met de stellingen dat er voldoende open werkplekken zijn en dat er gemakkelijk een beschikbare ruimte te vinden is voor kortdurende activiteiten.

Verbeterpunten

Prettige werkplek

Medewerkers scoren gematigd negatief op of ze het prettig vinden om op een open werkplek te werken ($M = 3.75$, $SD = 2.15$, $N = 40$) en of ze de open werkplekken graag gebruiken ($M = 3.45$, $SD = 1.93$, $N = 40$). Er wordt gemiddeld genomen ook relatief weinig gebruik gemaakt van de open werkplekken ($M = 2.93$, $SD = 1.94$, $N = 40$). Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat er veel spreiding te zien is in de waardering van deze aspecten. Met de stelling dat het prettig is om op een open werkplek te werken is 37,5% het oneens, 22,5% neutraal en 40% het eens. Als het gaat om de stelling of medewerkers er graag werken is 50% het oneens, 17,5% neutraal en 32,5% het eens. Tot slot maakt 62,5% weinig gebruik van de open werkplekken, 12,5% is hierover neutraal en 25% maakt er veel gebruik van. Verder hangen deze drie aspecten sterk met elkaar samen (met correlaties van .70, .82 en .89).

Eigen plek

Medewerkers die het erger vinden om de werkplek te delen met andere collega's vinden het ook minder prettig om op een open werkplek te werken ($r = .72$, $p = .008$, $N = 40$). Gerelateerd hieraan, is er ook een samenhang met hoe erg men het vindt om van werkplek te wisselen ($r = -.42$, $p = .006$, $N = 40$), hoe vervelend men het vindt om geen vaste werkplek te hebben ($r = -.43$, $p = .006$, $N = 40$), en in hoeverre men het hebben van een eigen kamer mist ($r = -.47$, $p = .002$, $N = 40$).

Ongestoord bellen en privacy-gevoelige overleggen

Opvallend is verder de samenhang van het prettig vinden om op een open werkplek te werken met ongestoord kunnen bellen ($r = .45$, $p = .003$, $N = 40$) en het kunnen voeren van privacy-gevoelige overleggen ($r = .44$, $p = .005$, $N = 40$). Dit duidt erop dat werknemers het minder prettig vinden en niet graag op een open werkplek werken omdat zij toch de behoefte hebben om ook bij kortdurende activiteiten ongestoord te kunnen bellen en privacy-gevoelige overleggen te kunnen voeren. Deze interpretatie wordt verder ondersteund doordat het ongestoord kunnen bellen samenhangt met hoe goed de ruimte zich leent voor kortdurende activiteiten volgens de medewerkers ($r = .50$, $p = .001$, $N = 40$).

Hoe prettig werknemers de werkplek vinden hangt tot slot samen met hoe geschikt men de ruimte vindt voor kortdurende activiteiten ($r = .64$, $p < .001$, $N = 40$) en hoe geschikt de voorzieningen zijn ($r = .56$, $p < .001$, $N = 40$).

Geschikt voor kortdurende activiteiten

Medewerkers zijn over het algemeen gematigd positief over hoe goed de open werkplekken zich lenen voor kortdurende activiteiten ($M = 5.00$, $SD = 1.45$, $N = 40$), wat dus (zoals hierboven vermeld) samenhangt met hoe prettig ze het vinden om hier te werken. Verder hangt de waargenomen geschiktheid samen met het formaat van de open werkplekken ($r = .50$, $p < .001$, $N = 40$), hoe gemakkelijk het is om een beschikbare open werkplek te vinden ($r = .60$, $p < .001$, $N = 40$) en wederom of men er ongestoord kan bellen ($r = .50$, $p = .001$, $N = 40$). Hoe geschikt men de open werkplekken vindt voor kortdurende activiteiten hangt verder ook nog af van hoe erg men het vindt om de werkplek te delen met collega's ($r = .56$, $p < .001$, $N = 40$).

Delen met collega's

Medewerkers zijn gematigd positief over het delen van de open werkplekken met collega's ($M = 4.63$, $SD = 2.05$, $N = 40$), maar ook hier is weer veel spreiding in te zien: 22,5% vindt het wel erg om te delen, 25% is neutraal en 52,5% vindt het niet erg. Zoals hierboven al naar voren kwam vinden medewerkers die het erger vinden om de werkplek met collega's te delen het ook minder prettig om op een open werkplek te werken ($r = .72$, $p = .008$, $N = 40$) en zij werken hier dan ook minder vaak ($r = .61$, $p < .001$, $N = 40$) en minder graag ($r = .69$, $p < .001$, $N = 40$). Ook vinden zij de open werkplekken minder geschikt voor kortdurende activiteiten ($r = -.56$, $p < .001$, $N = 40$) en voegen de open werkplekken voor hen minder toe ($r = .63$, $p < .001$, $N = 40$). Niet verrassend is er ook hier weer een samenhang met ongestoord kunnen bellen ($r = .44$, $p = .005$, $N = 40$), privacy-gevoelige overleggen kunnen voeren ($r = .56$, $p < .001$, $N = 40$) en het missen van een eigen kamer ($r = -.66$, $p < .001$, $N = 40$). Medewerkers die er meer moeite mee hebben om de werkplek te delen met collega's vinden het tevens lastiger om altijd een fijne werkplek te vinden ($r = .42$, $p = .007$, $N = 40$). Medewerkers die het overigens niet of minder erg vinden om de werkplek te delen met collega's zijn het eerder eens met de stelling dat de nieuwe werkomgeving zorgt voor meer verbondenheid ($r = .42$, $p = .007$, $N = 40$).

Conclusie

De meerderheid van de medewerkers maakt weinig gebruik van de open werkplekken. Medewerkers vinden het gemiddeld genomen ook niet zo prettig om op een open werkplek te werken, al is hierover veel verdeeldheid. Medewerkers die het minder prettig vinden om op een open werkplek te werken vinden het ook vervelender om de werkplek te delen met andere collega's, wisselen liever niet van werkplek gedurende de dag en vinden het vervelender om geen vaste werkplek te hebben. Verder lijkt het erop dat werknemers het minder prettig vinden en niet graag op een open werkplek werken omdat zij de behoefte hebben om ook bij kortdurende activiteiten ongestoord te kunnen bellen en privacy-gevoelige overleggen te kunnen voeren. Zij vinden de open werkplek en de voorzieningen daar dan ook minder geschikt voor kortdurende activiteiten. Tot slot zijn medewerkers gematigd positief over het delen van de open werkplekken met collega's, maar ook hier is veel verdeeldheid onder de medewerkers, en dit hangt o.a. ook weer samen met de behoefte om ongestoord te kunnen bellen en

privacygevoelige overleggen te kunnen voeren. Medewerkers die hier meer last van hebben vinden het dan ook lastiger om altijd een fijne werkplek te vinden en ervaren meer gemis van een eigen kamer. Medewerkers die het overigens niet of minder erg vinden om de werkplek te delen met collega's zijn het eerder eens met de stelling dat de nieuwe werkomgeving zorgt voor meer verbondenheid.

Evaluatie van de vergaderkamers

Positieve punten

Geschikt voor vergaderingen

De vergaderkamers lenen zich goed voor vergaderingen ($M = 6.03$, $SD = 1.05$, $N = 40$). Dit hangt samen met of de aanwezige voorzieningen als geschikt worden gezien ($r = .56$, $p < .001$, $N = 40$), of de vergaderkamers voldoende privacy bieden ($r = .51$, $p < .001$, $N = 40$), of men de ruimte aantrekkelijk vindt vormgegeven ($r = .53$, $p < .001$, $N = 40$), of men het prettig vindt om in de vergaderkamers te werken ($r = .77$, $p < .001$, $N = 40$) en hoe gemakkelijk men een beschikbare ruimte kan vinden voor vergaderen ($r = .46$, $p = .003$, $N = 40$). De mate waarin medewerkers de vergaderkamers geschikt vinden voor vergaderingen hangt tevens samen met hoe functioneel ($r = .67$, $p < .001$, $N = 40$), kwalitatief ($r = .60$, $p < .001$, $N = 40$), logisch ingedeeld ($r = .47$, $p = .002$, $N = 40$) en aantrekkelijk vormgegeven ($r = .48$, $p = .002$, $N = 40$) men de werkomgeving als geheel ervaart.

Gebruik en ervaring

Wat verder positief opvalt is dat medewerkers bij CAOS graag ($M = 6.00$, $SD = 1.16$) en veel ($M = 6.20$, $SD = .79$) gebruik maken van de vergaderkamers en dat ze voor hen iets positiefs toevoegen ($M = 6.40$, $SD = .97$). Deze aspecten hangen onderling samen (correlaties van .58 tot .79). Of men de ruimte graag gebruikt hangt verder o.a. samen met hoe geschikt de aanwezige voorzieningen zijn ($r = .50$, $p = .001$, $N = 40$) en of men de werkruimte als geheel functioneel vindt ($r = .71$, $p < .001$, $N = 40$). Of de ruimte iets positiefs toevoegt hangt o.a. samen met hoe aantrekkelijk de vergaderkamers zijn vormgegeven ($r = .43$, $p = .005$, $N = 40$), hoe prettig het is om in de vergaderkamers te werken ($r = .74$, $p < .001$, $N = 40$) en of er voldoende privacy is ($r = .56$, $p < .001$, $N = 40$).

Verbeterpunten

Aantal vergaderkamers

Medewerkers zijn slechts gematigd positief over het aantal vergaderkamers ($M = 4.35$, $SD = 1.72$, $N = 40$), al is hierin veel spreiding te zien (37,5% vindt dat er onvoldoende vergaderkamers zijn, 15% is neutraal en 47,5% vindt dat er voldoende vergaderkamers zijn). Hetzelfde geldt voor hoe gemakkelijk het is om een beschikbare vergaderkamer te vinden ($M = 4.50$, $SD = 1.84$, $N = 40$), waarbij 35% het (enigszins) lastig vindt, 12,5% neutraal is en 52,5% het (enigszins) gemakkelijk vindt. Met name bij het FB lijkt men hier meer moeite mee te hebben ($M = 4.17$, $SD = 1.78$) ten opzichte van het CAOS ($M = 5.50$, $SD = 1.72$). Of men van mening is dat er voldoende vergaderkamers zijn hangt samen met of er voldoende ruimte is voor het aantal collega's in de vergadering ($r = .81$, $p < .001$, $N = 40$), en of het gemakkelijk is

om een ruimte te vinden voor (online) bellen ($r = .46, p = .003, N = 40$). Of men gemakkelijk een beschikbare vergaderkamer kan vinden hangt verder nog samen met of men gemakkelijk een ruimte kan vinden voor privé overleggen ($r = .51, p < .001, N = 40$), of men vindt dat de werkomgeving een logische indeling heeft ($r = .45, p = .004, N = 40$), en of men de huidige werkomgeving functioneel vindt ($r = .45, p = .003, N = 40$). Uit één van de interviews kwam ook naar voren dat de vergaderkamers de enige kamers zijn die nog gereserveerd moeten worden, maar dat niet iedereen zich aan de reserveringen houdt en dat er vaak mensen individueel werk aan het doen zijn in de kamer.

Formaat vergaderkamers

Medewerkers zijn slechts gematigd positief over het formaat van de vergaderkamers ($M = 4.42, SD = 1.57, N = 40$), al is ook hierin weer veel spreiding te zien (30% vindt ze niet groot genoeg, 15% is neutraal en 55% vindt ze voldoende groot). Of men het formaat voldoende groot vindt hangt samen met hoe goed de vergaderkamers zich lenen voor vergaderingen ($r = .49, p = .001, N = 40$), hoe gemakkelijk het is om een ruimte vinden voor vergaderingen ($r = .74, p < .001, N = 40$) en of de huidige werkomgeving als functioneel wordt ervaren ($r = .43, p = .005, N = 40$).

Vormgeving

Medewerkers bij CAOS zijn tot slot slechts gematigd positief over hoe aantrekkelijk de vergaderkamers zijn vormgegeven ($M = 4.70, SD = 2.11$). Dit hangt met name samen met hoe prettig men het vindt om in de vergaderkamers te werken ($r = .74, p < .001, N = 40$) en of er voldoende privacy is ($r = .65, p < .001, N = 40$). Tevens hangt de aantrekkelijke vormgeving van de vergaderkamers ook samen met hoe functioneel ($r = .50, p < .001, N = 40$), kwalitatief ($r = .61, p < .001, N = 40$), logisch ingedeeld ($r = .51, p < .001, N = 40$) en aantrekkelijk vormgegeven ($r = .65, p < .001, N = 40$) men de werkomgeving als geheel ervaart.

Conclusie

De vergaderkamers lenen zich goed voor vergaderingen, wat samenhangt met de geschiktheid van de aanwezige voorzieningen, de mate van privacy, de vormgeving van de vergaderkamers en hoe gemakkelijk men een beschikbare ruimte kan vinden voor vergaderingen. De mate waarin medewerkers de vergaderkamers geschikt vinden voor vergaderingen hangt tevens samen met hoe functioneel, kwalitatief, logisch ingedeeld en aantrekkelijk vormgegeven men de werkomgeving als geheel ervaart. Wat verder positief opvalt is dat medewerkers bij CAOS graag en veel gebruik maken van de vergaderkamers en dat ze voor hen iets positiefs toevoegen. Medewerkers zijn echter slechts gematigd positief over het aantal vergaderkamers en hoe gemakkelijk het is om een beschikbare vergaderkamer te vinden, al is hierin veel spreiding te zien. Met name bij het FB lijkt men meer moeite te hebben met het vinden van een beschikbare vergaderkamer. De behoefte aan meer (beschikbare) vergaderkamers hangt samen met hoeveel mensen er passen in de vergaderkamers, of men er gemakkelijk (online) kan bellen en of de vergaderkamer geschikt is voor privé overleggen. Met name over de grootte van de

vergaderkamers is men over het algemeen slechts gematigd positief, al is ook hierin weer veel verdeeldheid onder collega's. De behoefte aan meer en/of grotere (beschikbare) vergaderkamers hangt verder ook samen met hoe functioneel en hoe logisch men de indeling van de algehele werkomgeving vindt. Tot slot zijn medewerkers bij CAOS slechts gematigd positief over hoe aantrekkelijk de vergaderkamers zijn vormgegeven, wat samenhangt met hoe prettig men het vindt om in de vergaderkamers te werken. De hoeveelheid privacy lijkt hierin een grote rol te spelen.

Evaluatie van de informele ontmoetingsruimte

Positieve punten

Over het algemeen zijn de medewerkers van zowel het FB als CAOS positief over de informele ontmoetingsruimte. Dit zien we ook in de antwoorden op de open vragen en bij alle 5 interviews, waarin medewerkers aangeven dat de gezamenlijk koffie- en lunchruimte een belangrijke bijdrage zijn aan AGH. De gesprekken die er worden gehouden leiden soms wel tot geluidsoverlast voor de omliggende kamers. Bij het FB wordt gezegd dat er ook mensen van buiten de afdeling koffie komen halen, en dat dat ook leidt tot veel overlast. Dat wordt wel meer gezien als een nadeel van de werk- en stiltekamers dan van de informele ontmoetingsruimte. Medewerkers geven ook aan dat ze zich soms bezwaard voelen om de deur dicht te doen, omdat het een signaal is dat ze last hebben van hun collega's. Verder gaf een medewerker van CAOS in een interview aan dat het fijn zou zijn om een keuken te hebben op de afdeling en is er bij het FB wel behoefte aan een mooie boekenkast voor de proefschriften die ze ontvangen van alle promovendi uit het gebouw.

Geschikt voor informele ontmoetingen

De ruimte leent zich goed voor informele ontmoetingen ($M = 5.82$, $SD = 1.17$, $N = 40$). Medewerkers geven ook aan dat de ruimte voor meer verbondenheid met collega's zorgt ($M = 5.40$, $SD = 1.77$, $N = 40$). Medewerkers die aangeven dat de ruimte voor meer verbondenheid zorgt, gebruiken de informele ontmoetingsruimte veel ($r = .69$, $p < .001$, $N = 40$) en willen ook minder graag thuiswerken ($r = -.44$, $p = .005$, $N = 40$).

Wat verder opvalt is dat medewerkers vinden dat er voldoende open overlegplekken zijn ($M = 5.30$, $SD = 1.14$, $N = 40$). Dit hangt samen met dat de ruimte als groot genoeg wordt gezien ($r = .72$, $p < .001$, $N = 40$).

Verbeterpunten

Geschikt om in te werken

Medewerkers zijn over het algemeen gematigd positief over hoe goed de informele ontmoetingsruimtes/open overlegplekken zich lenen om in te werken ($M = 4.43$, $SD = 1.84$, $N = 40$). Dit

hangt samen met dat de ruimte geschikt wordt bevonden voor informele ontmoetingen ($r = .61, p < .001, N = 40$).

Conclusie

Over het algemeen zijn de medewerkers van zowel het FB als CAOS positief over de informele ontmoetingsruimte. De ruimte leent zich goed voor informele ontmoetingen en zorgt voor meer verbondenheid met collega's. Er is soms wel geluidsoverlast voor de omliggende kamers, maar dat wordt meer gezien als een nadeel van de werk- en stiltekamers dan van de informele ontmoetingsruimte. Ook wordt aangegeven dat het niet de meest geschikte plek is om in te werken. Hoewel de informele ontmoetingsruimte an sich niet bedoeld is als werkruimte, zijn de open werkplekken wel onderdeel van de informele ontmoetingsruimte op beide afdelingen.

Evaluatie van de thuiswerkplek

Percentages thuiswerken

Medewerkers geven aan gemiddeld 30.6% van hun werktijd thuis te werken ($SD = 16.1%$). Medewerkers geven echter aan dat ze graag gemiddeld 35.2% van hun werktijd thuis willen werken ($SD = 15.3%$). Een paired sample t -test liet zien dat mensen meer thuis zouden willen werken dan dat ze nu doen, $t(39) = 2.11, p = .04, d = .29$. Wanneer we echter de afdelingen apart analyseren, zien we dat dit niet het geval is voor beide afdelingen. Medewerkers van het FB lijken inderdaad vaker thuis te willen werken ($M = 37.2%, SD = 15.1%$) dan dat ze nu doen ($M = 29.3%, SD = 15.8%$), maar medewerkers van CAOS lijken minder vaak thuis te willen werken ($M = 29.0%, SD = 14.9%$) dan dat ze nu doen ($M = 34.5%, SD = 17.0%$). Medewerkers van CAOS zouden het dus wellicht fijn vinden om wat vaker op de faculteit te werken. Het is belangrijk om voorzichtig conclusies te trekken, omdat verschillen binnen afdelingen niet statistisch zijn getoetst vanwege de kleine steekproef.

Positieve punten

Over het algemeen zijn de medewerkers van zowel het FB als CAOS positief over hun thuiswerkplek. Ze ervaren voldoende privacy ($M = 6.26, SD = 1.25, N = 38$) en kunnen zich op hun thuiswerkplek goed concentreren ($M = 6.00, SD = 1.58, N = 38$). Medewerkers die voldoende privacy ervaren, vinden de thuiswerkplek ook groot genoeg ($r = .54, p < .001, N = 38$), aantrekkelijk vormgegeven ($r = .65, p < .001, N = 38$) en kunnen makkelijk thuis terecht ($r = .71, p < .001, N = 38$). Dit zien we ook terug in de open vragen waar deelnemers aangeven wat de positieve aspecten zijn van thuiswerken. Medewerkers geven aan dat het reistijd en -kosten bespaart, dat ze geen spullen mee hoeven te nemen naar werk, dat ze zich thuis goed kunnen concentreren, en dat ze op deze manier makkelijk thuis kunnen zijn voor de kinderen of andere verplichtingen. In alle interviews gaven medewerkers ook aan dat ze hun thuiswerkplek fijn vinden en dat ze niet thuiswerken omdat de werkomgeving op de faculteit niet fijn is.

Verbeterpunten

Er zijn geen uitgesproken verbeterpunten voor de thuiswerkplekken.

Conclusie

Over het algemeen zijn medewerkers positief over hun thuiswerkplek. Ze ervaren voldoende privacy en kunnen zich op hun thuiswerkplek goed concentreren. Medewerkers die voldoende privacy ervaren, vinden de thuiswerkplek ook groot genoeg, aantrekkelijk vormgegeven en kunnen makkelijk thuis terecht. Redenen voor thuiswerken zijn de besparing van reistijd en -kosten, makkelijk thuis kunnen zijn voor de kinderen of andere verplichtingen, het niet hoeven meenemen van spullen naar werk, en dat ze zich thuis goed kunnen concentreren. Deze laatste reden zou mogelijk het gevolg kunnen zijn van de nieuwe werkomgeving. We zien namelijk dat men zich over het algemeen niet goed kan concentreren op meerpersoonskamers en dat er onvoldoende stilteplekken beschikbaar zijn waar men zich wel goed kan concentreren. Bovendien zien we dat werknemers die meer thuiswerken dan ze eigenlijk zouden willen ook niet graag gebruik maken van de stilteplekken, wat vervolgens weer samenhangt met het niet goed kunnen concentreren op de stilteplekken. Ook blijkt uit de evaluatie dat medewerkers het vervelend vinden om met spullen te moeten sjouwen, wat als reden werd gegeven om thuis te werken. Hoewel medewerkers van het FB vaker thuis lijken te willen werken dan dat ze nu doen, lijken medewerkers van CAOS juist minder vaak thuis te willen werken dan dat ze nu doen. Het is echter belangrijk om voorzichtig conclusies te trekken, omdat verschillen binnen afdelingen niet statistisch zijn getoetst vanwege de kleine steekproef.

Interviews met medewerkers buiten de werkomgeving van het FB

Mening werkomgeving

De medewerkers van het Instituut Pedagogiek geven aan dat ze de werkomgeving er goed verzorgd uit vinden zien. Met name de informele ontmoetingsruimte vinden ze er aantrekkelijk uitzien. Toch ziet geen van de medewerkers het zitten om geen eigen werkplek meer te hebben, en geen mogelijkheden meer te hebben om een persoonlijke identiteit te geven aan hun werkplek. Docenten geven ook aan dat ze het niet zien zitten dat ze opnieuw een werkplek zouden moeten zoeken als ze terugkomen van onderwijs geven voor enkele uren. Ze zijn bang dat ze er dan eerder voor kiezen om thuis te werken. Bovendien maken ze zich zorgen over waar ze hun onderzoekdata zouden moeten laten en hoe ze persoonlijke gesprekken met studenten kunnen hebben.

Doordat de werkomgeving van het FB ook een deel van het centrale gedeelte van het gebouw (bij het trappenhuis) heeft ingenomen, moesten de medewerkers van pedagogiek hun borrels ook verplaatsen naar ruimtes die veel minder licht hebben. Deze ruimte in het centrale gedeelte is wel toegankelijk voor iedereen, maar medewerkers van pedagogiek geven wel aan dat als zij gebruik willen maken van deze ruimte, ze wel weggestuurd worden, zelfs als medewerkers van het FB ze niet gebruiken.

Ervaren last beperkte toegankelijkheid

Alle medewerkers geven aan dat ze last hebben van de beperkte toegankelijkheid, omdat het gebied is afgesloten voor collega's die niet bij het FB werken. Ze moeten om de werkomgeving van het FB heen lopen, waardoor ze niet meer in de loop zitten met hun andere collega's van het Instituut Pedagogiek, en ze deze collega's dus echt minder vaak zien. Ze geven aan zich soms wel geïsoleerd te voelen en dat ze slecht te vinden zijn voor studenten. Ze geven wel aan dat het meevalt hoe vaak ze overlast hebben van mensen die vragen komen stellen over waarom ze geen toegang hebben tot de werkomgeving van het FB. Alle geïnterviewde medewerkers tonen onbegrip over waarom de ruimte afgesloten is.

Algehele conclusie en discussie

Achtergrond

In 2016 is het nieuwe Lange Termijn Huisvestingsplan 2016-2025 opgesteld (LTH) met onder andere als doel om optimaal gebruik te maken van de universitaire gebouwen. Eén van de initiatieven die hieruit zijn voortgekomen is een programma activiteitgericht huisvesten (AGH), met als uitgangspunt dat medewerkers een werkplek opzoeken die past bij de activiteit die ze uitvoeren. In 2021 heeft de Faculteit Sociale Wetenschappen (FSW) twee pilots ('proeftuinen') gerealiseerd waarin de principes van activiteitgericht huisvesten zijn toegepast. In de zomer van 2023 zijn deze pilots geëvalueerd aan de hand van vragenlijsten en interviews met medewerkers.

Belangrijkste bevindingen

Algehele tevredenheid

Uit de evaluatie is gebleken dat de meningen over AGH uiteenlopen. De meerderheid van de deelnemers is positief. Deelnemers die het niet erg vinden om hun werkplek te delen en van werkplek te wisselen zijn positief over AGH. Op basis van de open antwoorden kunnen we zien dat de voornaamste reden voor deze positieve evaluatie is dat ze meer contact hebben met collega's. Belangrijk is wel dat veel medewerkers aangeven dat ze positief zijn omdat iedereen in de loop van de tijd zijn eigen plek heeft geclaimd, maar het is niet mogelijk dit te realiseren wanneer iedereen een eigen plek zou willen. Er is ook een groep medewerkers die negatief is. Deelnemers die een eigen werkplek belangrijk vinden zijn negatiever. Deze werknemers geven ook aan dat ze zich moeilijker kunnen concentreren in de nieuwe werkomgeving, dat het erg onrustig is en dat er te weinig stilteplekken en werkplekken zijn om geconcentreerd te werken.

Hieruit blijkt dat het doel om optimaal gebruik te maken van de universitaire gebouwen door medewerkers verschillende soorten werkruimtes te bieden die passen bij de activiteit die ze uitvoeren nog niet is bereikt. Niet alle medewerkers kunnen altijd een gewenste werkruimte vinden.

Activiteiten en faciliteiten

Ook de meningen over de activiteiten en faciliteiten lopen uiteen. Medewerkers zijn vooral positief over de gezamenlijke lunch- en koffieruimte(s), die voor veel contact en verbinding zorgen. Niet iedereen is het er echter mee eens dat de werkomgeving tot meer verbinding leidt. Waar sommige medewerkers aangeven elkaar makkelijker te kunnen vinden in de huidige werkomgeving, geven andere medewerkers juist aan dat collega's niet vindbaar zijn omdat ze steeds op andere plekken zitten. Medewerkers zijn over het algemeen ook relatief positief over de vormgeving en voorzieningen en geven aan dat de werkomgeving functioneel is en aantrekkelijk is vormgegeven. Toch geven medewerkers ook aan dat de vormgeving te zakelijk is en weinig sfeer bevat, dat ze veel geluidsoverlast hebben en er wordt door veel medewerkers voor meer klimaatbeheersing of airconditioning gepleit. Over de opbergruimte zijn medewerkers matig enthousiast. Medewerkers geven aan dat ze behoefte hebben aan meer boekenplanken en opbergruimte voor onderwijsbenodigdheden. Verder zien we grote verschillen in de evaluaties van medewerkers over het delen van en wisselen tussen werkplekken. Waar medewerkers van het FB gematigd enthousiast zijn over het delen van de werkplekken en het wisselen tussen werkplekken, zijn medewerkers van CAOS gematigd negatief. Over beide afdelingen heen geven sommige mensen aan dat ze blij zijn dat er scheiding van activiteiten is. Anderen geven juist aan hier minder blij mee te zijn, omdat ze het erg onrustig vinden en het onhandig vinden om steeds van plek te moeten wisselen en alle spullen mee te moeten nemen. We zien ook veel spreiding onder medewerkers in hoe belangrijk ze het vinden om een eigen identiteit te geven aan de werkomgeving. Waar medewerkers van het FB het minder belangrijk vinden, vinden medewerkers van CAOS het wel erg belangrijk. In de open antwoorden zien we vaak dat medewerkers aangeven dat de uitstraling van de werkomgeving te zakelijk, kaal en weinig persoonlijk is. Onder de medewerkers van het FB hebben we ook de toegankelijkheid van de afdeling geëvalueerd. Hoewel er wederom veel spreiding is en een aanzienlijke groep aangeeft tevreden te zijn met de beperkte toegankelijkheid, geven veel medewerkers aan dat ze graag een meer open werkomgeving willen.

De verschillende werkruimtes

Werkkamers. Medewerkers noemen verschillende positieve effecten van de werkkamers. Ze geven aan dat er goede technische ondersteuning is, en ze zijn positief over de inrichting. Ze vinden de verstelbare bureaus, de goede bureaustoelen en de computers van goede kwaliteit. Daarnaast laten de resultaten ook verbeterpunten zien. Deelnemers vinden over het algemeen dat de werkkamers onvoldoende kastruimte en privacy bieden. Het lijkt erop dat mensen graag privacygevoelige informatie op een vaste plek zouden willen opbergen en dat ze zich minder goed kunnen concentreren omdat het ze tijdens hun werk bezighoudt waar ze hun spullen kunnen opbergen (en of de veiligheid van die materialen is gewaarborgd). Medewerkers zijn ook gematigd enthousiast over het delen van de werkkamers en uit de open vragen komt duidelijk naar voor dat ze zich niet goed kunnen concentreren in deze kamers. Hoewel medewerkers gematigd enthousiast zijn over het aantal beschikbare werkkamers en de privacy in de werkkamers, zien we hier veel spreiding en zijn medewerkers van het FB minder enthousiast.

Stiltekamers. Medewerkers geven aan dat ze zich wel goed kunnen concentreren in de stiltekamers. Ze zijn gemiddeld echter gematigd negatief over het aantal aanwezige stiltewerkplekken, hoe gemakkelijk het is om een beschikbare stilteplek te vinden en om een geschikte plek te vinden voor Teams meetings. Wat verder opvalt is dat werknemers die de stilteplekken niet graag gebruiken ook meer thuiswerken dan ze eigenlijk zouden willen, en dat zij privacy belangrijk vinden.

Open werkplekken. De meerderheid van de medewerkers maakt weinig gebruik van de open werkplekken. Verder lijkt het erop dat werknemers het minder prettig vinden en niet graag op een open werkplek werken omdat zij de behoefte hebben om ook bij kortdurende activiteiten ongestoord te kunnen bellen en privacy-gevoelige overleggen te kunnen voeren. Zij vinden de open werkplekken en de voorzieningen daar dan ook minder geschikt voor kortdurende activiteiten. Tot slot zijn medewerkers gematigd positief over het delen van de open werkplekken met collega's, en dit hangt o.a. ook weer samen met de behoefte om ongestoord te kunnen bellen en privacygevoelige overleggen te kunnen voeren.

Vergaderkamers. De vergaderkamers lenen zich goed voor vergaderingen, wat samenhangt met de geschiktheid van de aanwezige voorzieningen, de mate van privacy en de vormgeving van de vergaderkamers. Met name bij het FB lijkt men meer moeite te hebben met het vinden van een beschikbare vergaderkamer. Tot slot zijn medewerkers bij CAOS slechts gematigd positief over hoe aantrekkelijk de vergaderkamers zijn vormgegeven. De hoeveelheid privacy lijkt hierin een grote rol te spelen.

Informele ontmoetingsruimte. Over het algemeen zijn de medewerkers van zowel het FB als CAOS positief over de informele ontmoetingsruimte. De ruimte leent zich goed voor informele ontmoetingen en zorgt voor meer verbondenheid met collega's. Er is soms wel geluidsoverlast voor de omliggende kamers, maar dat wordt meer gezien als een nadeel van de werk- en stiltekamers dan van de informele ontmoetingsruimte. Ook werd aangegeven dat het niet de meest geschikte plek was om in te werken, maar dat is ook niet direct het doel van de ruimte (hoewel de open werkplekken wel onderdeel zijn van de informele ontmoetingsruimte op beide afdelingen).

Thuiswerkplek. Over het algemeen zijn medewerkers positief over hun thuiswerkplek. Ze ervaren voldoende privacy en kunnen zich op hun thuiswerkplek goed concentreren. Redenen voor thuiswerken zijn de besparing van reistijd en -kosten, makkelijk thuis kunnen zijn voor de kinderen of andere verplichtingen, het niet hoeven meenemen van spullen naar werk, en dat ze zich thuis goed kunnen concentreren. Deze laatste reden zou mogelijk het gevolg kunnen zijn van de nieuwe werkomgeving. We zien namelijk dat men zich over het algemeen niet goed kan concentreren op meerpersoonskamers en dat er onvoldoende stilteplekken beschikbaar zijn waar men zich wel goed kan concentreren. Bovendien

zien we dat werknemers die meer thuiswerken dan ze eigenlijk zouden willen ook niet graag gebruik maken van de stilteplekken, wat vervolgens weer samenhangt met het niet goed kunnen concentreren op de stilteplekken. Ook blijkt uit de evaluatie dat medewerkers het vervelend te vinden om met spullen te moeten sjouwen.

Interviews medewerkers grenzend aan werkomgeving van het FB

De meningen van medewerkers van het Instituut Pedagogiek die in werkkamers werken die grenzen aan de werkomgeving van het FB geven aan dat ze de werkomgeving van het FB er erg goed verzorgd uit vinden zien. Toch ziet geen van de medewerkers het zitten om geen eigen werkplek meer te hebben, en geen mogelijkheden meer te hebben om een persoonlijke identiteit te geven aan hun werkplek. Alle geïnterviewde medewerkers geven aan dat ze last hebben van de beperkte toegankelijkheid, omdat ze niet meer in de loop zitten met hun andere collega's van het Instituut Pedagogiek. Ze geven aan zich soms wel geïsoleerd te voelen en dat ze slecht te vinden zijn voor studenten. Alle geïnterviewde medewerkers toonden onbegrip over waarom de ruimte afgesloten is.

Limitaties en aanbevelingen

Op basis van onze bevindingen kunnen we dus concluderen dat er positieve aspecten zijn aan hoe AGH is geïmplementeerd bij CAOS en het FB, maar medewerkers hebben ook veel verbeterpunten genoemd.

Op basis van de huidige bevindingen kunnen we concluderen dat de voornaamste reden voor de positieve evaluatie is dat AGH voor meer contact zorgt tussen collega's. Er is veel onderling contact en meerdere medewerkers geven aan dat dit vooral komt door de grote gezamenlijke ruimte. Deze ruimte wordt ook goed gebruikt voor lunches, borrels, en bij CAOS ook door studenten. Daarnaast worden de vormgeving van de werkomgeving en de voorzieningen in de kamers als erg positief ervaren. Medewerkers geven aan dat de werkomgeving functioneel is en aantrekkelijk is vormgegeven. Dit werd beaamd door bijna alle medewerkers in de interviews.

De meest belangrijke verbeterpunten die aandacht vereisen is het delen van werkplekken en wisselen tussen werkplekken, de mogelijkheid om een eigen identiteit aan de kamers te geven, langdurige opbergruimte en de toegankelijkheid van de ruimte. Op basis van deze verbeterpunten is er ook een aantal discussiepunten te noemen waar verder over nagedacht moet worden voordat AGH eventueel geïmplementeerd wordt in de rest van het gebouw.

Ten eerste noemen we de nieuwe werkomgevingen van CAOS en het FB wel AGH, maar blijkt uit onze resultaten dat het zo niet altijd in de praktijk gebruikt wordt. Het blijkt dat er regelmatig onvoldoende ruimtes beschikbaar zijn voor de activiteiten die medewerkers op een bepaald moment uitvoeren. Daarnaast (of als gevolg) hebben medewerkers bij CAOS alsnog een specifieke werkkamer of werkplek geclaimd waar ze al hun activiteiten uitvoeren en ook bij het FB is er meer sprake van functiegericht

huisvesten (waar mensen met hetzelfde type functie bij elkaar zitten) dan activiteitgericht huisvesten. Maar ook individuen met specifieke functies (bijv. de Wetenschappelijk Directeur en de Decaan) lijken meer recht te hebben op een eigen werkkamer dan anderen. Dit kan nadelig zijn voor mensen die niet bij zo'n groep medewerkers hoort. Die moeten steeds op zoek naar een kamer, terwijl anderen dat niet hoeven. Mensen die vroeg op werk verschijnen lijken ook betere werkplekken te kunnen bemachtigen dan mensen die wat later starten vanwege langere reistijden of kinderen die nog naar school gebracht moeten worden. Zulke verschillen kunnen leiden tot een negatieve sfeer op de afdeling. Daarnaast kan het ook de resultaten en de mening over AGH beïnvloeden. Het kan enerzijds leiden tot een meer negatieve mening over AGH omdat medewerkers niet ervaren hoe het daadwerkelijk is om bijvoorbeeld te wisselen tussen werkkamers terwijl het voor hen misschien meevalt. Andersom kan het er ook toe leiden dat mensen juist positiever zijn over AGH dan dat ze zouden zijn wanneer ze wel moeten wisselen van werkplek, omdat ze de huidige situatie (het hebben van een eigen werkplek met een mooie vormgeving en goede faciliteiten) erg fijn vinden. Het is goed om dit mee te nemen wanneer men de resultaten van het huidige onderzoek interpreteert. Een concreet advies op basis van de huidige resultaten zou kunnen zijn om geen onderscheid te maken tussen (type) functies bij het implementeren van AGH. Een ander advies is om niet alleen voorafgaand, maar ook naar verloop van tijd goed in kaart te (blijven) brengen wat voor activiteiten men op welke momenten tegelijkertijd uitoefent en het aantal en soort ruimtes dat dan beschikbaar zou moeten zijn om ervoor te zorgen dat medewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen uitvoeren in een ruimte die daarvoor geschikt is.

Ten tweede is het goed om te benadrukken dat de richtlijnen van AGH gepaard gaan met specifieke regels. Medewerkers mogen werkplekken niet te persoonlijk maken, als ze langer dan een uur van de werkplek zijn is het de bedoeling dat de spullen mee worden genomen en dat anderen de plek kunnen gebruiken, vergaderruimtes moeten gereserveerd worden en specifieke activiteiten moeten in specifieke ruimtes worden gehouden. Deze richtlijnen worden vaak niet nageleefd, wat suggereert dat AGH onvoldoende aansluit bij de behoeften die medewerkers zelf hebben bij het uitvoeren van hun werk. Als mensen zich niet aan deze regels of richtlijnen houden, dan worden medewerkers aangespoord elkaar hierop aan te spreken. Medewerkers geven echter aan dat ze dit lastig vinden en het kan voor conflicten of frustraties zorgen. Een advies op basis van de huidige resultaten is om bij nieuwe huisvestingprojecten goed te onderzoeken welke menselijke factoren belangrijk zijn bij de inrichting.

Ten derde blijkt dat het belangrijk is om te zorgen voor voldoende kast- en opbergruimte waar medewerkers langdurig gebruik van kunnen maken (voor langer dan één dag). Medewerkers hebben er last van om met hun spullen te moeten sjouwen (vanuit huis en van de ene werkruimte naar de andere) en zij kunnen zich minder goed op hun werk concentreren wanneer zij zich bezig moeten houden met waar ze hun materialen kunnen opbergen en of de veiligheid van die materialen is gewaarborgd. Ons advies zou zijn om meer langdurige opbergmogelijkheden te creëren.

Ten vierde is het belangrijk om te benadrukken dat er veel verschillen in meningen zijn over de toegankelijkheid van de werkomgeving van het FB. Beperkingen in de toegang tot de werkomgeving worden door een deel van de medewerkers positief beoordeeld, maar het is ook belangrijk om te luisteren naar medewerkers die minder enthousiast zijn. Daarnaast geven medewerkers van het Instituut Pedagogiek aan dat ze last hebben van de beperkte toegang. Ons advies op basis van de interviews zou zijn om ook naar deze mensen te luisteren en te onderzoeken of er compromissen gesloten kunnen worden.

Een laatste discussiepunt die belangrijk is om te benadrukken is dat hoewel het huidige rapport laat zien dat medewerkers veel verbeterpunten hebben, het niet altijd mogelijk is om deze verbeterpunten door te voeren in de huidige situatie en in toekomstige AGH projecten. Sommige voorstellen of voorzieningen zijn erg duur (bijv. een keuken) en andere zijn technisch en/of bouwkundig niet of nauwelijks mogelijk. Zo vraagt de verbetering van het klimaat een grotere en integralere aanpak dan binnen AGH mogelijk is. Ten slotte zijn er voorstellen waavoor simpelweg niet voldoende ruimte is. Zo is het niet mogelijk om iedereen een eigen werkkamer te geven én een informele ontmoetingsruimte toe te voegen én grotere vergaderruimtes te creëren. Toch zal er gekeken worden wat er wel mogelijk is binnen de beschikbare ruimte, bouwkundige situatie en het beschikbare budget.

Ten slotte is het belangrijk om een limitatie te bespreken van het huidige onderzoek. Hoewel het huidige onderzoek gezien zou kunnen worden als deels kwantitatief en deels kwalitatief, is het kwantitatieve deel van het onderzoek wel gebaseerd op een relatief kleine steekproef. Hoewel we met de 40 deelnemers die de vragenlijst hebben ingevuld betrouwbare conclusies kunnen trekken over de gemiddelde waarderingen en onderlingen correlaties, was het representatiever geweest als de steekproef groter was geweest. Zeker het aantal medewerkers van CAOS dat de vragenlijst in heeft gevuld ($N = 10$) is erg klein. Een reden voor deze kleine steekproef is dat het onderzoek plaatsvond aan het begin van de zomerperiode, waar veel medewerkers onderwijs aan het afronden waren, al op vakantie waren, of naar congressen waren. Het voordeel van de huidige aanpak is wel dat we de kwantitatieve resultaten aan hebben gevuld met kwalitatieve data. Uit de antwoorden op de open vragen en op basis van de interviews die zijn gehouden met medewerkers van binnen en buiten de werkomgevingen kwamen waardevolle aanvullingen op de kwantitatieve resultaten en werden de kwantitatieve resultaten vaak ook bevestigd. Daarnaast hebben we de correlaties op een conservatieve manier geïnterpreteerd door alleen conclusies te trekken over significante correlaties die groter dan $r = .43$ waren (zie sensitiviteitsanalyse in de Methoden). Om deze redenen kon er met meer zekerheid conclusies getrokken worden op basis van de huidige steekproef en resultaten.

Conclusie

Op basis van het huidige rapport kan geconcludeerd worden dat het implementeren van AGH positieve aspecten heeft, maar dat er wel wat veranderingen doorgevoerd zouden moeten worden voordat het

succesvol ingezet zou kunnen worden op andere afdelingen in het gebouw. De verschillen tussen het FB en CAOS laten zien dat verschillende afdelingen verschillende wensen hebben en dat één bepaalde werkomgeving wellicht heel effectief en positief is voor de ene afdeling, maar wellicht niet voor een andere. Zeker binnen grotere instituten zoals Pedagogiek en Psychologie zullen er veel verschillen bestaan in wensen en behoeften dan binnen de kleinere afdelingen die nu onderdeel zijn van de pilots. Het concept AGH zou goed kunnen werken wanneer het afgestemd is op de behoeften van de medewerkers en er voldoende ruimte is voor alle medewerkers om de taken uit te voeren die ze graag zouden willen uitvoeren. Op basis van het huidige rapport kan worden geadviseerd om bij eventuele nieuwe implementaties van AGH binnen FSW de medewerkers van de betreffende afdelingen wederom actief te betrekken, de genoemde verbeterpunten in de discussie mee te nemen en de kaders duidelijk te communiceren om zo de verbeterpunten te minimaliseren en de positieve aspecten te optimaliseren.

Appendix A

Vragenlijst Nederlands

Beste collega,

Bij de Faculteit der Sociale Wetenschappen zijn in 2021 na een gezamenlijk ontwerptraject met de gebruikers twee pilots uitgevoerd volgens het concept van activiteitgericht huisvesten (AGH): één 'proeftuin' voor het Faculteitsbureau (FB) en één 'proeftuin' voor het Instituut Culturele Antropologie en Ontwikkelingssociologie (CAOS). Gedurende het ontwerptraject is al geconstateerd dat varianten op het AGH principe mogelijk en nodig zijn, om de specifieke behoeftes van de gebruikersgroepen te kunnen huisvesten.

Het principe van activiteitgericht huisvesten is dat werknemers werkplekken gebruiken die passen bij de specifieke activiteit die ze uitvoeren. Geconcentreerd werken op een stille werkplek, vergaderen in een vergaderkamer en het hebben van online meetings op een plek waar ze daar niemand mee storen. Bij dit principe hoort ook dat werkplekken worden gedeeld, dat niet alle medewerkers een eigen vaste werkplek hebben en dat de samenwerkingsmogelijkheden verbeterd worden. Hierbij moet er tegelijkertijd voor worden gezorgd dat medewerkers een fijne, verduurzaamde werkomgeving hebben, gemakkelijk bij hun boeken en archieven kunnen, en met plezier naar het Pieter de la Court gebouw komen. Werknemers moeten altijd een goede werkplek kunnen vinden.

Vanuit het Kenniscentrum Psychologie en Economisch Gedrag - onderdeel van de sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie van de Universiteit Leiden - hebben we een vragenlijst ontwikkeld om na te gaan hoe jij je huidige werkomgeving ervaart in het Pieter de la Court gebouw. Jouw antwoorden helpen om te leren van de 'pilots' die gedaan zijn bij FB en CAOS en verbeteringen toe te passen bij volgende projecten.

In de vragenlijst komen verschillende aspecten aan bod. De meeste vragen stellen we aan de hand van stellingen, waarbij je steeds op een 7-puntsschaal kan aangeven in hoeverre je het oneens of eens bent met de stellingen. We zijn geïnteresseerd in jouw persoonlijke mening, dus je kan geen foute antwoorden geven. We denken dat het invullen van de vragenlijst ongeveer 20 minuten duurt.

Alvast bedankt voor je medewerking, die stellen we zeer op prijs.

Voordat je aan de vragenlijst kunt beginnen, willen we je nog wat belangrijke informatie meegeven

- Het is belangrijk dat u de vragenlijst in één keer volledig invult en niet tussentijds stopt of wisselt van apparaat waarop u het invult.
- Uw antwoorden worden niet aan u als persoon verbonden. Uw antwoorden worden samengevoegd met die van andere deelnemers aan het onderzoek, in een anoniem gemaakte dataset. Op alle antwoorden samen wordt een statistische analyse gedaan. De resultaten van de analyse worden gebruikt voor een rapport voor het Expertisecentrum vastgoed van Universiteit Leiden. Dit rapport wordt openbaar gemaakt.
- De anoniem gemaakte dataset wordt mogelijk gedeeld met andere onderzoekers of medewerkers van Universiteit Leiden. Als u voor of na het invullen van deze vragenlijst nog vragen, feedback of klachten heeft over het onderzoek, neem dan per e-mail contact op met de verantwoordelijke onderzoeker: Dr. Gert-Jan Lelieveld, lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. Indien u vragen heeft over privacy-gerelateerde zaken of Open Science neem dan contact op met privacy@bb.leidenuniv.nl, en vermeld de naam van de verantwoordelijke onderzoeker Dr. Gert-Jan Lelieveld in uw e-mail.

Toestemming

Ik ben 18 jaar of ouder. Ik begrijp de verstrekte informatie en kan op elk gewenst moment contact opnemen met de verantwoordelijke onderzoeker: Dr. Gert-Jan Lelieveld via lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. Ik ben me ervan bewust dat deelname aan het onderzoek volledig vrijwillig is. Ik weet dat ik op elk moment kan besluiten om niet deel te nemen of te stoppen. Ik hoef hiervoor geen reden op te geven. Mijn antwoorden worden anoniem verwerkt: de informatie die ik geef kan niet aan mij worden gelinkt. Het rapport dat op basis van de resultaten van het onderzoek wordt geschreven wordt openbaar gemaakt.

[1] Ik geef toestemming om mijn gegevens te gebruiken voor het onderzoek zoals beschreven in de informatiebrief en ik stem in met deelname aan dit onderzoek.

[2] Ik kies ervoor om toch niet deel te nemen aan dit onderzoek.

Sectie 1: Ruimtes

In het eerste onderdeel van de vragenlijst willen we een aantal vragen stellen over de verschillende ruimtes die beschikbaar zijn. Hierbij onderscheiden we de volgende type ruimtes: werkkamer(s), concentratie-/stille-/telefoonplek(ken), open werkplek(ken), vergaderkamer(s) en open overlegplek(ken).

Werkkamer (1, 2 of meer-persoonskamers)

We beginnen met een aantal vragen over de werkkamer(s). Hieronder verstaan we 1-, 2-, of meerpersoonskamers met werkplekken die naar behoefte gebruikt worden of vast toegekend zijn aan medewerkers. De werkplekken zijn geschikt voor bureauwerk zoals computerwerk, lezen, schrijven, etc. Niet toegekende ruimtes zijn tevens geschikt als projectkamers voor teams die gezamenlijk willen werken.

- Ik gebruik deze ruimte graag
- Ik maak veel gebruik van deze ruimte
- Deze ruimte voegt iets positiefs toe aan de werkomgeving.
- Er zijn wat mij betreft voldoende werkkamers.
- De werkkamer biedt voldoende ruimte voor het aantal collega's dat hier gebruik van willen maken.
- Deze ruimte leent zich goed voor individueel werk
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor bureauwerk.
- Deze ruimte is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in deze ruimte te werken.
- Ik vind het niet erg om deze ruimte te delen met (een) collega('s)
- In deze ruimte is te weinig opbergruimte voor mijn persoonlijke spullen en boeken.
- Er is voldoende kastruimte in deze ruimte
- Deze ruimte biedt voldoende privacy
- Ik kan me goed concentreren in deze ruimte.
- Ik kan makkelijk een beschikbare ruimte vinden voor bureauwerk

Concentratie-/stilte-/telefoonplekken

De volgende vragen gaan over de concentratie-/stilte-/telefoonplekken. Hieronder verstaan we ruimtes om geconcentreerd en ongestoord/ongehoord te kunnen werken, bellen en/of videobellen. Denk hierbij aan concentratiewerk of werk waar je meer privacy nodig hebt dan anders, maar ook werk waarbij je anderen zou kunnen storen zoals (video)bellen.

- Ik gebruik deze ruimte graag
- Ik maak veel gebruik van deze ruimte
- Deze ruimte voegt iets positiefs toe aan de werkomgeving.
- Er zijn wat mij betreft voldoende stilteplekken.
- De stilteplek biedt voldoende ruimte.
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor deze ruimte.
- Deze ruimte is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in deze ruimte te werken.
- In deze ruimte is te weinig opbergruimte voor mijn persoonlijke spullen en boeken.
- Er is voldoende kastruimte in deze ruimte
- Deze ruimte biedt voldoende privacy

- Ik kan me goed concentreren in deze ruimte.
- Ik kan makkelijk een stiltewerkplek vinden waar ik geconcentreerd kan werken.

Open werkplekken

De volgende vragen gaan over de open werkplekken. Hieronder verstaan we tijdelijke werkplekken in een niet afgesloten ruimte, bedoeld voor kortdurende activiteiten bijvoorbeeld in afwachting van een gepland overleg of het tijdelijk werken op de afdeling.

- Ik gebruik deze ruimte graag
- Ik maak veel gebruik van deze ruimte
- Deze ruimte voegt iets positiefs toe aan de werkomgeving.
- Er zijn wat mij betreft voldoende open werkplekken.
- De open werkplek biedt voldoende ruimte voor het aantal collega's dat hier gebruik van willen maken.
- Deze ruimte leent zich goed voor kortdurende activiteiten
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor deze ruimte
- Deze ruimte is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in deze ruimte te werken.
- Ik vind het niet erg om deze ruimte te delen met (een) collega('s)
- Ik kan makkelijk een beschikbare ruimte vinden voor kortdurende activiteiten

Vergaderkamers

De volgende vragen gaan over de open werkplekken. Hieronder verstaan we een afgesloten ruimte voor vergaderingen of samenwerkingen, ook voor hybride groepsoverleggen.

- Ik gebruik deze ruimte graag
- Ik maak veel gebruik van deze ruimte
- Deze ruimte voegt iets positiefs toe aan de werkomgeving.
- Er zijn wat mij betreft voldoende vergaderkamers.
- Deze ruimte biedt voldoende ruimte voor het aantal collega's dat hier gebruik van willen maken.
- Deze ruimte leent zich goed voor vergaderingen
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor deze ruimte.
- Deze ruimte is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in deze ruimte te werken.
- Deze ruimte biedt voldoende privacy
- Ik kan makkelijk een beschikbare ruimte vinden om te vergaderen.

Open overlegplekken/informele ontmoetingsruimte

De volgende vragen gaan over de open overlegplekken/informele ontmoetingsruimte. Hieronder verstaan we open plekken in een niet afgesloten ruimte voor formeel en informeel contact en overleg.

- Ik gebruik deze ruimte graag
- Ik maak veel gebruik van deze ruimte
- Deze ruimte voegt iets positiefs toe aan de werkomgeving.
- Er zijn wat mij betreft voldoende open overlegplekken.
- De open overlegplek biedt voldoende ruimte voor het aantal collega's dat hier gebruik van willen maken.
- Deze ruimte leent zich goed voor informele ontmoetingen
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor deze ruimte
- Deze ruimte is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in deze ruimte te werken.
- Ik kan makkelijk een beschikbare ruimte vinden voor informele ontmoetingen.
- De open overlegplekken zorgen ervoor dat ik me meer verbonden voel met collega's.

Thuiswerken

De volgende vragen gaan over thuiswerken.

Hoeveel % van je aanstelling werk je thuis? ...%

Hoeveel % van je aanstelling zou je willen thuiswerken? ...%

Je hebt aangegeven wel eens thuis te werken. De volgende vragen gaan over jouw werkplek thuis.

Thuiswerkplek

- Ik gebruik mijn thuiswerkplek graag
- Ik maak veel gebruik van mijn thuiswerkplek
- Mijn thuiswerkplek voegt iets positiefs toe aan mijn werk.
- Mijn thuiswerkplek biedt voldoende ruimte.
- Mijn thuiswerkplek leent zich goed voor het werk dat ik thuis doe.
- De aanwezige voorzieningen (bijv. technische voorzieningen en meubilair) zijn geschikt voor thuiswerken
- Mijn thuiswerkplek is aantrekkelijk vormgegeven.
- Ik vind het prettig om in mijn thuiswerkplek te werken.
- In mijn thuiswerkplek is te weinig opbergruimte voor mijn persoonlijke spullen en boeken.
- Er is voldoende kastruimte in mijn thuiswerkplek
- Mijn thuiswerkplek biedt voldoende privacy
- Ik kan me goed concentreren in mijn thuiswerkplek.
- Ik kan makkelijk thuis terecht om te werken.

Beschrijf hieronder in je eigen woorden, wat de belangrijkste reden voor jou is om thuis te werken.

.....

De volgende vragen gaan over de werkruimtes zoals die in november 2021 zijn vormgegeven. Om deze reden willen we ook graag weten of je daarvoor al enige tijd (minstens 2 maanden) werkzaam was bij het **FB/ CAOS**.

Waar werk je?

X Ik werk bij het FB

X Ik werk bij CAOS

Wanneer ben je gaan werken bij het FB? X voor september 2021; X Na september 2021

Wanneer ben je gaan werken bij CAOS? X voor september 2021; X Na september 2021

- Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stelling: Ik vind dat de werkomgeving een logische indeling heeft (d.w.z. dat de verschillende ruimtes een logische locatie ten opzichte van elkaar hebben).
- Wat vind je positief aan de huidige werkruimtes?

.....

- Wat vind je negatief aan de huidige werkruimtes?

.....

- Wat vind je beter aan de huidige werkruimtes ten opzichte van de oude werkruimtes?

.....

- Wat mis je in de huidige werkruimtes ten opzichte van de oude werkruimtes?

.....

- Welke voorzieningen mis je in de huidige werkruimtes? Geef ook aan om welke ruimtes het dan gaat.

.....

Sectie 2: Activiteiten en faciliteiten

Het principe van activiteitgericht huisvesten is dat werknemers werkplekken gebruiken die passen bij de specifieke activiteit die ze uitvoeren. Geconcentreerd werken op een stille werkplek, vergaderen in een vergaderkamer en het hebben van online meetings op een plek waar ze daar niemand mee storen. Hieronder volgt een aantal stellingen. Geef aan in hoeverre je het met de stellingen eens bent.

- Ik kan makkelijk een plek vinden waar ik kan bellen met een mobiele telefoon of online kan bellen zonder anderen te storen of zelf gestoord te worden.
- Ik kan makkelijk een ruimte vinden waar ik privacy-gevoelige overleggen kan voeren.
- Het is gemakkelijk om het eens te worden met collega's over het gebruik van verschillende werkplekken en werkruimtes.
- Er zijn voldoende mogelijkheden om persoonlijke spullen op te bergen (bijv. in lockers of kasten) voor langer dan een dag.
- Mijn boeken, laptop en andere materialen die ik heb kunnen veilig worden opgeborgen.
- Het is gemakkelijk om het eens te worden met collega's over het gebruik van de beschikbare berg- en kastruimte.
- Ik vind de ICT voorzieningen op de verdieping van goede kwaliteit.
- Ik vind de ICT voorzieningen op de verdieping voldoende.
- Ik vind het een toegevoegde waarde dat we in de huidige inrichting een ruimte op onze verdieping hebben waar we samen kunnen lunchen.
- Ik vind het een toegevoegde waarde dat we in de huidige inrichting een ruimte op onze verdieping hebben waar we samen koffie/thee kunnen drinken.

Omdat er vaak privacygevoelige informatie wordt besproken op het Faculteitsbureau, heeft niet iedere werknemer toegang tot jullie afdeling. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen met betrekking tot deze beperkte toegang:

- Ik heb behoefte aan een werkomgeving die niet vrij toegankelijk is voor iedereen in het gebouw.
- Ik zou graag een meer open werkomgeving willen hebben die toegankelijk is voor alle werknemers (ook mensen van andere afdelingen).
- Ik zou graag een meer open werkomgeving willen hebben die ook toegankelijk is voor studenten.
- Ik vind het vervelend dat ik mensen zelf binnen moet laten in onze werkomgeving, omdat ze zelf geen toegang hebben.

Zijn er nog activiteiten die je doet waar op dit moment geen geschikte ruimte voor is? Zo ja, welke activiteiten? Leg ook uit wat voor soort ruimte je dan nodig zou moeten hebben.

.....

In de volgende sectie volgt een aantal algemene vragen over de huidige werkomgeving. Geef aan in hoeverre je het met de stellingen eens bent.

Sectie 3: Algemene vragen over de huidige werkomgeving.

- Ik heb er geen moeite mee als een werkplek waar ik eerder op de dag werkte ingenomen wordt door iemand anders.
- Ik vind het vervelend als ik een werkplek zou moeten reserveren.
- Ik vind het geen probleem om van werkplek te wisselen gedurende een werkdag.
- Ik vind het vervelend om geen eigen, vaste werkplek te hebben.
- Mijn collega's hebben weinig moeite om mij te vinden op de afdeling.
- Ik vind het hebben van een eigen kamer belangrijk.
- Ik mis het hebben van een eigen kamer.
- Ik vind het belangrijk om een eigen identiteit te geven aan mijn werkomgeving.
- Ik heb voldoende mogelijkheden om een eigen identiteit te geven aan mijn werkomgeving.
- Ik kan altijd zitten op de werkplek die ik fijn vind.
- De huidige werkomgeving is functioneel.
- De huidige werkomgeving is van hoge kwaliteit.
- De huidige werkomgeving is aantrekkelijk vormgegeven.

Sectie 4: Slotvragen

De volgende vragen gaan over jouw aanstelling:

Wat je huidige functie (meer dan één antwoord is mogelijk)?

- Wetenschappelijk personeel
 - Ondersteunend personeel
 - Overig
-
- Hoeveel % van je aanstelling werk je op de verdieping van het FB? ...%
 - Hoeveel % van je aanstelling zou je willen werken op de verdieping van het FB?
...%
-
- Hoeveel % van je aanstelling werk je op de verdieping van CAOS?
...%
 - Hoeveel % van je aanstelling zou je willen werken op de verdieping van CAOS?
...%

De volgende vragen stellingen over het werken in het Pieter de la Court gebouw versus thuis. Geef aan in hoeverre je het eens bent met de volgende stellingen:

- De huidige indeling van de werkomgeving zorgt ervoor dat ik meer thuis werk dan dat ik idealiter zou willen.
- De nieuwe werkomgeving zorgt ervoor dat ik me (minder/meer) verbonden voel met mijn collega's.

Ook willen we graag weten wat je algehele indruk is van activiteitgericht huisvesten.

- In hoeverre ben je negatief of positief over het concept van activiteitgericht huisvesten?
Helemaal erg negatief, negatief, een beetje negatief, neutraal, een beetje positief, positief, heel erg positief.

Nu volgen er nog twee open vragen met betrekking tot je verwachtingen omtrent activiteitgericht huisvesten.

- Wat waren je oorspronkelijke verwachtingen met betrekking tot activiteitgerichte huisvesting?

.....

- In hoeverre is je mening over het concept van activiteitgericht huisvesten veranderd sinds je gebruik ervan? Zo ja, hoe?

.....

Heb je ten slotte nog overige opmerkingen?

.....

Hartelijk dank voor je deelname aan het onderzoek!

We willen je graag nog wat meer informatie geven over de vragenlijst die je zojuist hebt ingevuld. Zoals gezegd aan het begin van de vragenlijst, was het doel van de vragenlijst om het Activiteitgericht Huisvesten (AGH, waar jullie afdeling sinds November 2021 gebruik van maakt) te evalueren. We hebben, zoals je wellicht hebt gemerkt, de evaluatie gericht op verschillende aspecten: op de functionaliteit van de verschillende ruimtes, specifieke vragen over de activiteiten en faciliteiten, wat algemene vragen over de huidige werkomgeving, en wat afsluitende vragen waar je in open vragen je mening kon geven over AGH. We zullen vervolgens de resultaten van de vragenlijst in een rapport beschrijven. Deze resultaten zullen gemiddelden zijn op basis van alle deelnemers, zodat antwoorden die je hebt gegeven niet terug te leiden zijn tot jouw als persoon. Dit rapport zal open toegankelijk zijn voor alle werknemers binnen de Universiteit Leiden.

Nogmaals bedankt voor je deelname. Als je vragen of feedback hebt over de vragenlijst dan kun je per e-mail contact opnemen met de verantwoordelijke onderzoeker: dr. Gert-Jan Lelieveld, lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. Ook kun je contact opnemen als je toch wil afzien van je deelname. Indien je vragen hebt over privacy-gerelateerde zaken of Open Science neem dan contact op met privacy@bb.leidenuniv.nl.

Vragenlijst Engels

Dear coworker,

In 2021, two pilot projects were conducted at the Faculty of Social and Behavioural Sciences to test the concept of activity-based workspaces. The process started with a joint design phase with input from users, and the ideas were then put into practice in two 'living labs': one for the Faculty Office and one for the Institute of Cultural Anthropology and Developmental Sociology (CADS). Already in the design phase it became clear that variations on the principle of ABW were both possible and necessary to accommodate the specific needs of the user groups.

The principle of activity-based workspaces is that employees choose the workstation that best fits each specific activity they perform. For work requiring concentration, they should work in a focus space; for meetings, they should use a meeting space; and for online meetings, a space where they won't disturb their coworkers. An integral part of this principle is that workstations are shared; that not all employees have their own fixed workstation; and that opportunities for collaboration are improved. At the same time, it is important to ensure that employees have a pleasant, sustainable work environment; can easily access their books and files; and are happy to come to the Pieter de la Court building. Workers must always be able to find a suitable workstation.

At the Knowledge Centre for Psychology and Economic Behaviour – part of Leiden University's Unit of Social, Economic and Organisational Psychology – we have developed a questionnaire to explore how you experience your current workspace in the Pieter de la Court Building. Your answers will help us to learn from the pilot studies conducted at the Faculty Office and CADS and implement improvements in subsequent projects.

The questionnaire covers several aspects. Most of the items take the form of a statement, and you are asked to indicate, on a 7-point scale, the extent to which you agree or disagree. There are no 'wrong answers': we are interested in your own personal views. We estimate that it will take about 20 minutes to complete the questionnaire.

Thanks in advance for your cooperation, which is greatly appreciated.

A few important points before you start the questionnaire:

- It is important that you complete the questionnaire in one sitting and do not stop in between or switch devices.

- Your answers will not be traceable to you individually. Your answers will be aggregated with those of the other respondents, in an anonymized dataset. A statistical analysis will be carried out on all the answers together. The results of the analysis will be used for a report by Leiden University's Real Estate Expertise Centre. This report will be made public.
- The anonymized dataset may be shared with other researchers or employees at Leiden University. If you have further questions, feedback, or complaints about the research, please contact the researcher responsible by e-mail: Dr. Gert-Jan Lelieveld, lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. For questions about privacy-related issues or Open Science, please contact privacy@bb.leidenuniv.nl, stating the name of the researcher in charge (Dr. Gert-Jan Lelieveld) in your e-mail.

Consent

I am 18 years of age or older. I understand the information provided and that I may, at any time, contact the researcher in charge: Dr. Gert-Jan Lelieveld at lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. I am aware that participation in the study is completely voluntary. I know that at any time I can decide not to participate, or decide to stop. I do not have to give any reason for this. My responses will be processed anonymously: the information I provide cannot be traced to me. The report written on the basis of the results of the study will be made public.

[1] I consent to my data being used for the study as described in the information letter, and I consent to participate in this study.

[2] I choose not to participate in this study after all.

Section 1: Spaces

In the first section of the questionnaire, we want to ask a few questions about the various types of spaces available. Here we distinguish the following spaces: offices, focus/quiet/call spaces, open workspaces, meeting spaces, and open collaborative spaces.

Offices (1-person, 2-person, or team offices)

We'll start with some questions about offices. By this we mean rooms with one, two, or more workstations, which can be used as employees require, or permanently assigned to specific employees. The workstations are suitable for desk work such as computer work, reading, writing, etc. Offices where workstations are not individually assigned are also suitable as project spaces for teams that want to work together.

- I like using this space.
- I make a lot of use of this space.

- This space is a positive addition to the workplace.
- As far as I am concerned, there are a sufficient number of offices.
- There are enough workstations in offices for the number of coworkers who want to use them.
- This space is well suited to individual work.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) in the offices are suited to desk work.
- The design of this space is attractive.
- I find this a pleasant space to work in.
- I don't mind sharing an office with (a) coworker(s).
- There is too little shelving and storage in this space for my personal belongings and books.
- There is sufficient shelving and storage in this space.
- This space provides sufficient privacy.
- I can focus well in this space.
- I can easily find an available workstation for desk work.

Focus/quiet/call spaces

The following questions are about the focus/quiet/call spaces. By this we mean spaces where you can focus on your work and/or make calls or video calls without being disturbed or disturbing others. Think here of doing work where you need to focus, or where you need more privacy than usual, or work where you might disturb others, such as making phone calls or video calls.

- I like using this space.
- I make a lot of use of this space.
- This space is a positive addition to the workplace.
- As far as I am concerned, there are a sufficient number of focus spaces.
- The focus spaces are sufficiently spacious.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) are suited to this space.
- The design of this space is attractive.
- I find this a pleasant space to work in.
- There is too little shelving and storage in this space for my personal belongings and books.
- There is sufficient shelving and storage in this space.
- This space provides sufficient privacy.
- I can focus well in this space.
- I can easily find a place in a focus space where I can do concentrated work.

Open workspaces

The following questions are about open workspaces. By this we mean flexible workspaces in an open area, intended for activities of short duration: while you wait for a scheduled meeting, for instance, or if you are only working in the department for a short time.

- I like using this space.
- I make a lot of use of this space.
- This space is a positive addition to the workplace.

- As far as I am concerned, there are a sufficient number of open workspaces.
- The open workspace provides sufficient space for the number of coworkers who want to use it.
- This space is well suited to activities of short duration.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) are suited to this space.
- The design of this space is attractive.
- I find this a pleasant space to work in.
- I do not mind sharing this space with (a) coworker(s).
- I can easily find a space for activities of short duration.

Meeting rooms

The following questions are about meeting rooms. By this we mean closed rooms for meetings or collaborative work, including hybrid group collaborations.

- I like using this space.
- I make a lot of use of this space.
- This space is a positive addition to the workplace.
- As far as I am concerned, there are a sufficient number of meeting rooms.
- There are enough meeting rooms for the number of coworkers who want to use them.
- This space is well suited to meetings.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) are suited to this space.
- The design of this space is attractive.
- I find this a pleasant space to work in.
- This space provides sufficient privacy.
- I can easily find an available meeting room.

Open collaborative spaces / informal meeting spaces

The following questions are about open collaborative spaces / informal meeting spaces. By this we mean open spaces for formal and informal contacts and collaboration.

- I like using this space.
- I make a lot of use of this space.
- This space is a positive addition to the workplace.
- As far as I am concerned, there are a sufficient number of open collaborative spaces.
- There are enough open collaborative spaces for the number of coworkers who want to use them.
- This space is well suited to informal meetings.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) are suited to this space.
- The design of this space is attractive.
- I find this a pleasant space to work in.
- I can easily find an available open collaborative space.
- The open collaborative spaces mean that I feel a greater connection with my coworkers.

Working from home

The following questions are about working from home.

For what percentage of your appointment do you work from home? ...%

For what percentage of your appointment do you work from home? ...%

You have indicated that you sometimes work from home. The following questions are about working from home.

Home workspace

- I like using my home workspace.
- I make a lot of use of my home workspace.
- My home workspace is a positive addition to my work.
- My home workspace is sufficiently spacious.
- My home workspace is well suited to the work I do at home.
- The facilities (e.g., technological equipment and furniture) in my home workspace are suited to desk work.
- The design of my home workspace is attractive.
- I find my home workspace a pleasant space to work in.
- There is too little shelving and storage in my home workspace for my personal belongings and books.
- There is sufficient shelving and storage in my home workspace.
- My home workspace provides sufficient privacy.
- I can focus well in my home workspace.
- I can easily find a place to work at home.

Please describe below, in your own words, what the most important reason is for you to work from home.

.....

The following questions are about the workspaces as designed in November 2021. For this reason, we would like to know if you had already worked at the **Faculty Office/CADS** for some time (at least 2 months) before then.

Where do you work?

X At the Faculty Office

X At the Institute of CADs

When did you start working at the Faculty Office? X before September 2021; X After September 2021

When did you start working at the CADs? X for September 2021; X After September 2021

- Please indicate to what extent you agree with the following statement: I find the floorplan of the work environment logical (i.e., the relations between the location of the various spaces make sense).

- What do you find positive about the current workspaces?

.....

- What do you find negative about the current workspaces?

.....

- What do you find better about the current workspaces than the previous workspaces?

.....

- What do you miss in the current workspaces in comparison with the previous workspaces?

.....

- What facilities do you lack in the current workspaces? Please indicate what spaces this applies to.

.....

Section 2: Activities and facilities

The principle underlying activity-based workspaces is that employees choose the workspace that best fits their specific activity at that moment. If you need to concentrate, you choose a focus space; for meetings you move to a meeting room; and if you have an online meeting you need a place where you won't disturb others. Please indicate to what extent you agree or disagree with the following statements.

- I can easily find a space where I can make online or mobile phone calls without disturbing others or being disturbed.
- I can easily find a space where I can discuss sensitive matters.
- It is easy to come to arrangements with coworkers about using various workstations and workspaces.
- There are sufficient facilities (e.g., in lockers or cupboards) for storing personal items for longer than a day.
- I can safely store my books, laptop, and any other items I need.
- It is easy to come to arrangements with coworkers about using the various storage spaces available.
- In my view, the ICT facilities in our workspace are of good quality.
- In my view, there are sufficient ICT facilities in our workspace.
- I find it an added benefit of the present set-up that we have an area in our workspace where we can have lunch together.

Because discussions about information of a sensitive nature occur relatively frequently at the Faculty Office, this workspace is not accessible to all employees of the Faculty. Please indicate to what extent you agree or disagree with the following statements about this restricted access:

- I feel the need for a work environment that is not freely accessible for everyone in the building.
- I would like to work in a more open working environment that is accessible for all employees.
- I would like to work in a more open working environment that is accessible also to students.
- I find it annoying that I have to let people into our workspace because they do not have access themselves.

Are there activities you carry out for which there is currently no suitable space? If so, what activities? Please explain what sort of space you would need.

.....

Section 3: General statements about the current workspace

The following section consists of a series of statements about your current workspace. Please indicate to what extent you agree or disagree with these statements.

- It does not bother me if a workstation I was working at earlier in the day is taken by someone else.
- I would find it annoying to have to reserve a workstation.
- It does not bother me to change workstations in the course of my working day.
- I find it annoying not to have a fixed workstation of my own.
- My coworkers do not have much difficulty finding me in the department.
- I find it important to have an office of my own.
- I miss having an office of my own.

- I find it important to give my workspace its own identity.
- I have sufficient opportunities to give my workspace its own identity.
- I can always sit at a workstation that I find pleasant.
- The current workspace is functional.
- The current workspace is of high quality.
- The current workspace is attractively designed.

Section 4: Final questions

The following questions are about your appointment:

What is your current position? (more than one answer is possible)

- Academic staff
 - Non-academic staff
 - Other
-
- For what % of your appointment do you work in the Faculty Office workspace?
...%
 - For what % of your appointment would you like to work in the Faculty Office workspace?
...%
-
- For what % of your appointment do you work in the CADS workspace?
...%
 - For what % of your appointment would you like to work in the CADS workspace?
...%

The following statements are about working in the Pieter de la Court Building compared with working from home. Please indicate to what extent you agree with statements:

- The current set-up of the workspace means that I work from home more than I would ideally like.
- The current set-up of the workspace makes me feel (less/more) connected to my colleagues.

We would also like to know about your general impression of activity-based workspaces.

- To what extent are you negative or positive about the concept of activity-based workspaces?
Highly negative, moderately negative, slightly negative, neutral, slightly positive, moderately positive, Highly positive.

Below, there follow two questions about your expectations regarding activity-based workspaces.

- What were your prior expectations regarding activity-based workspaces?

.....

- To what extent has your opinion of the concept of activity-based workspaces changed? And if so, in what way(s)?

.....

Do you have any further comments?

.....

Thank you very much for participating in this study!

We would like to give you some more information about the questionnaire you have just filled in. As we mentioned at the beginning of the study, the purpose is to evaluate the Activity-Based Workspaces (ABW) that were introduced in your department in November 2021. As you probably noticed, the evaluation focused on various different aspects, such as the functionality of the various types of spaces. In addition, we asked some specific questions about your activities and the facilities available, some general questions about the current working environment, and in conclusion some open questions where you could give your views of ABW. The results of the questionnaire will be described in a report. These results will be averaged based on the responses of all respondents, so your answers will not be traceable to you individually. This report will be openly available to all employees of Leiden University.

Many thanks again for participating. If you have any questions or feedback about the study, please email the researcher responsible: Dr. Gert-Jan Lelieveld, lelieveldgj@fsw.leidenuniv.nl. You can also contact him if you wish to withdraw from participation after all. For any questions about privacy-related issues or Open Science, please contact privacy@bb.leidenuniv.nl.



Kenniscentrum
Psychologie en Economisch Gedrag

Auteurs: Gert-Jan Lelieveld, Anouk van der Weiden en Wilco van Dijk

Datum: 2 september 2023