

BIJLAGEBOEK



Opsteller	: Conrad Smit
Studentnummer	: 20046780
Onderwerp	: Bijlageboek
Periode	: Februari - juni 2008
Datum	: 28 april 2008
Status	: Definitieve versie

Docentbegeleider	: Dhr. R. Lommerse
-------------------------	---------------------------

INHOUDSOPGAVE BIJLAGEBOEK

Bijlage 01	Begrippen Toelichting soorten onderzoeken
Bijlage 02	Academie FM Waarom Academie FM als pilot
Bijlage 03	Bestelboek 2008 Standaard pakket huisvesting
Bijlage 04	HOP 6 2005-2009 Beleidskader Haagse Hogeschool
Bijlage 05	Jaarverslag 2006/2007 Organogram van De Haagse Hogeschool
Bijlage 06	HOP 6 2005-2009 Missie van De Haagse Hogeschool
Bijlage 07	Facilitair Bedrijf Organogram Facilitair Bedrijf
Bijlage 08	Academie FM Organogram academie FM
Bijlage 09	Academie FM Missie, visie en strategische doelen & doelstellingen
Bijlage 10	Ministerie van OCW Ontwikkelingen onderwijs voor studenten
Bijlage 11	Jaarverslag 2006/2007 Opleidingen en aantal studenten
Bijlage 12	Onderzoek IN HOLLAND Imagoschade
Bijlage 13	Jaarverslag 2006/2007 Aantal duale instromingen
Bijlage 14	Project Reconnect De Facilitaire zeven
Bijlage 15	Kosten en baten werkplek Kantoorconcept in historisch perspectief
Bijlage 16	Ontwikkelingen kantoorconcept Drie soorten ontwikkelingen
Bijlage 17	Kantoorinnovatie nader belicht Integrale benadering kantoor- en innovatie
Bijlage 18	Werkplekwijzer Schoon bureau
Bijlage 19	Facto Magazine Trends in werkplekinrichting apr. 2007 nr. 4
Bijlage 20	SAMAS Groep Trends en consequenties
Bijlage 21	Academie FM Beleidsplan 2006
Bijlage 22	Academie FM Academieplan 2007
Bijlage 23	Kantoorruimte Huidige totale kantoorruimte academie FM
Bijlage 24	NEN 1824 Minimum oppervlakte bureauwerkplek
Bijlage 25	Bezettingsgraad Berekening bezettingsgraad
Bijlage 26	Enquête, tweedejaarsstudenten FM Uitkomsten werkpleksituatie
Bijlage 27	Klassikaal onderwijs einde?
Bijlage 28	SAMAS Groep Relatie motivatie → Kantoorvorm
Bijlage 29	Plattegrond Academie FM Huidige huisvestingsconcept Academie FM
Bijlage 30	Plattegrond Academie FM Mogelijke gewenste huisvestingsconcept FM
Bijlage 31	Zes fasen model Projectmatige implementatiefase

Ondersteunende Bijlage

Bijlage 32	Interview Dhr M. Geedink
Bijlage 33	Interview Dhr van der Es
Bijlage 34	Interview Mevr. Groenevelt

BIJLAGE 01 TOELICHTING SOORTEN ONDERZOEKEN

Soorten onderzoeken¹

Theoretisch onderzoek

Het theoretisch onderzoek heeft zich gericht op het onderzoeken van de huidige situatie op de academie FM, maar ook op de verscheidene werkplekconcepten die er zijn. Dit is onderzocht door middel van gebruik te maken van bestaande informatie, boeken, vakbladen, eerdere onderzoeken, internet en artikelen.

Empirisch onderzoek

Het empirisch onderzoek vindt plaats door middel van vragen, interviews en observaties. Het doel van het empirisch onderzoek in dit rapport is het vastleggen van de huidige situatie, de eventuele veranderingen, de organisatiestructuur/cultuur en de verwachtingen van de deelunit Huisvesting. Door interviews te houden met betrokkenen wordt er een helder beeld gecreëerd van de hiervoor opgesomde punten. De interviews worden gehouden met het hoofd deelunit huisvesting en enkele medewerkers welke affiniteit hebben met huisvesting. De interviews worden afgenomen in de vorm van een **half gestandaardiseerd** interview, dit betekent dat het onderwerp vaststaat maar dat de geïnterviewde nog een eigen wending en invulling aan dit gesprek kan geven. Het empirische gedeelte van het onderzoek wordt ingeleid, ondersteund en getoetst door de theorie van het literatuuronderzoek.

Kwalitatief onderzoek

Er zijn allerlei namen voor kwalitatief onderzoek. Waar het uiteindelijk op neerkomt, is dat de data op een bepaalde manier verzameld en verwerkt worden. Er is kwalitatief onderzoek gedaan naar het antwoord op de probleemstelling. Het doel van kwalitatief onderzoek is het in kaart brengen en het beschrijven van het huidige werkplekconcept en wat het gewenste concept zou kunnen zijn voor de academie FM.

Beschrijvend onderzoek

Bij het uitvoeren van een beschrijvend onderzoek gaat het om de “wat is er aan de hand” vraag. Er wordt volstaan met feitelijke beschrijvingen en niet gezocht naar verklaringen. In dit rapport wordt er een beschrijving gegeven van welke werkplekconcepten er zijn voor academie FM. De informatie die gegenereerd wordt bij beschrijvend onderzoek is geordend en dient als achtergrond informatie voor een explorerend onderzoek.

Explorerend onderzoek

Met explorerend onderzoek wordt de “waarom”-vraag beantwoord. In deze rapportage zal dat de “Waarom heeft academie FM een nieuw en verfrissend werkplekconcept nodig?” onderzocht worden. Wanneer het onderzoek expliciet gericht is op het zoeken naar een verklaring, verschillen en samenhangen dan wordt er van een explorerend onderzoek gesproken.

BIJLAGE 02

Academie FM Waarom Academie FM als pilot

In eerste instantie is er vanuit het deelunit Huisvesting gevraagd om te kijken naar deze drie onderdelen vanuit het perspectief van het gehele Haagse Hogeschool. Toen kwam academie FM met de vraag of men in de toekomst wellicht anders gehuisvest kon worden. Om in te spelen op Reconnect is er voor gekozen om deze vraag op te pakken en naar de mogelijkheden binnen deze academie te kijken. Om dit op maat te doen zijn er interviews gehouden met medewerkers en experts op het gebied van werkplekken & innovatie en is er gekeken naar het beleidskader en de verschillende processen binnen academie FM.

Op academie FM wordt er vaak gehamerd op onderdelen zoals innovatie, creativiteit en beleving. Deze krenen moeten ook naar voren kunnen komen in de werkplekken en de werkplekconcepten. **BELEEF FM**, deze visie moeten studenten en medewerkers terug kunnen vinden in de werk- en leerprocessen op academie FM. Betrouwbaarheid, enthousiasme, levendigheid, empathie, eenvoud en een frisheid zijn de kernwoorden die terug moeten komen in de inrichting van deze processen.

Als men de strategische kernwaarde van de HHS erbij pakt kunt u zien dat deze berust op vier aspecten: *studentgericht, omgevingsgericht, innovatiegericht en kwaliteitsgericht*.

Deze vier aspecten zullen meegenomen worden in de huidige en gewenste situatie.

Studentgericht → Ingaan op de verhouding student en docent

Omgevingsgericht → Ingaan op de identiteit van de HHS en academie FM

Innovatiegericht → Op de hoogte zijn van trends en ontwikkelingen, hierop in spelen of zelfs voor zijn.

Kwaliteitgericht → Altijd voor kwaliteit gaan en niet voor kwantiteit. Deze kwaliteit waarborgen door goede communicatie en contact te behouden met binnen de HHS. Het waarborgen van Kwaliteitsmanagement

BIJLAGE 03

Bestelboek 2008 Standaard pakket huisvesting

BIJLAGE 04
HOP 6 2005-2009 Beleidskader Haagse Hogeschool

De Haagse Hogeschool heeft in haar beleidsplannen een strategie gepresenteerd die is gebaseerd op drie pijlers:

- talentontwikkeling
- beleving
- binding

Deze drie pijlers zijn gericht op de twee grootste klanten van De Haagse Hogeschool, namelijk: de student en de medewerkers. De ontwikkelingen binnen dit kader kunnen alleen plaatsvinden als faciliteiten de afdelingen optimaal in staat stellen de core business af te stemmen op de behoefte van de klant. Beleving en binding zijn nauw met elkaar verbonden. Deze hebben te maken met de uitstraling van de school, het "arrousel" belevingsniveau en binding van de studenten en medewerkers aan deze hoge school.

Kernwaardes

De strategische kernwaardes waar de hoge school uit opereert zijn:

- studentgerichtheid
- omgevingsgericht
- innovatiegericht
- kwaliteitsgericht.

Met de trits 'talentontwikkeling-binding-belevenis' geeft De Haagse Hogeschool uitdrukking aan zijn ambitie om de student in haar ontwikkeling centraal te stellen en de studiemotivatie positief te stimuleren. Omgevingsgericht vat men breed op: de hogeschool hecht veel betekenis aan partnerships met bedrijven en instellingen, zowel in de regio als (inter)nationaal. De innovatiegerichtheid uit zich niet alleen in de ontwikkeling van lectoraten en onderzoek maar ook in de wijze waarop binnen academies wordt omgegaan met ontwikkelingen in de diverse opleidingsdomeinen. Kwaliteitsgericht is de kernwaarde die betrekking heeft op alle aspecten van het handelen van de hogeschool.

De Haagse Hogeschool heeft te maken met zowel interne als externe doelgroepen/gebruikers. Onder de interne gebruikers worden met name de werknemers en de studenten bedoeld. De werknemers, maar ook de leveranciers hebben een ondersteunende functie binnen het primaire proces. De doelgroepen waar ik in dit onderzoek mee te maken zal krijgen zijn; de medewerkers en studenten van de Haagse Hogeschool. De externe doelgroep zal in deze de afnemer van de diensten zijn die de organisatie levert. De Haagse Hogeschool probeert de klanten (medewerkers & studenten) zoveel mogelijk op maat te bedienen, maar ook een realistische inschatting te maken van de verwachtingen "prospects" van de klant.

BIJLAGE 05

HOP Jaarverslag 2006/2007 Organogram van De Haagse Hogeschool

1.1 Organogram

College van Bestuur (CvB)		
Voorzitter CvB drs. W.J. Breebaart	Plv. voorzitter CvB / lid CvB mw. drs. E.S. van Doorn MBA	Lid CvB mw. E.R.M. Verhoef
<i>Strategie-ontwikkeling, assortimentsbeleid, pr/marketing en externe communicatie, student-zaken, alumni-beleid, lectoraten en onderzoek</i>	<i>HRM-beleid, financieel beleid, informatiebeleid, ICT, facilitaire zaken en huisvesting, bouw-zaken, commerciële activiteiten en rendementsontwikkeling</i>	<i>Onderwijsbeleid, Bachelor- en Masterbeleid, instroommanagement, ICT en onderwijs, diversiteitsbeleid, accreditatie en kwaliteitszorg, internationalisering</i>
Academie voor Sociale Professions Directeur: mw. drs. S.C. Abbinga MPA - Culturele en Maatschappelijke Vorming - Maatschappelijk Werk en Dienstverlening - Sociaal Pedagogische Hulpverlening	Academie voor Accounting & Financial Management Directeur: R. van Wijk - Accountancy - Bedrijfseconomie - Fiscale Economie	Academie voor Technology & Environment Directeur: ing. A. de Jager - Bouwkunde - Civiele Techniek - Process & Food Technology
Academie voor Gezondheid Directeur: mw. drs. M.L. van de Werke - Opleiding tot Verpleegkundige - Opleiding tot Verpleegkundige in de Maatschappelijke Gezondheidszorg - Voeding en Diëtetiek	Academie voor Bestuur, Recht & Veiligheid Directeur: drs. T.I.M. van Tongeren - Bestuurskunde/Overheidsmanagement - HBO-Rechten - Integrale Veiligheidskunde - Management in de Zorg	Academie voor Facility Management Directeur: A.J.M. Otto Facility Management
Pedagogische Academie voor Basisonderwijs Directeur: drs. F.G.F.M. Bolsius Opleiding tot Leraar Basisonderwijs	Academie voor Management & Human Resources Directeur: mw. drs. H.B. Catsburg - Management, Economie & Recht - Personeel & Arbeid	Academie voor European Studies & Communication Management Directeur: A. Minkman - Hogere Europese Beroepen Opleiding - Communicatie
Academie voor Sportstudies Directeur: J.A. van den Berg - HALO - Sportmanagement	Academie voor Marketing & Commerce Directeur: mr. B.M. Schumacher - Commerciële Economie - International Business and Management Studies - Small Business and Retail Management	Academie voor ICT & Media Directeur: G. de Ruiter Hoofdvestiging De Haagse Hogeschool: - Bedrijfskundige Informatica - Informatica - Informatiedienstverlening en -management - Communication & Multimedia Design
Bestuursbureau Secretaris CvB: drs. R.A. Keizer	Academie voor Masters & Professional Courses Directeur: M.P. Wiersma	Vestiging Zoetermeer: - Bedrijfskundige Informatica - Informatica
Communicatie & Marketing Directeur: mw. drs. J.E.C. van Rosmalen	Financieel Economische Zaken Directeur: H. Broeder (interim)	Vestiging Rijswijk: Technische Informatica
Hogeschoolbibliotheek Hogeschoolbibliothecaris: drs. J. Companjen	Informatie- & Communicatie Technologie Directeur: ir. C.A. van Loon	Academie voor Technology, Management & Design Directeur: drs. F.T.M. Buskermolen - Commercieel Ingenieur - Bewegingstechnologie - Human Technology - Industrieel Product Ontwerpen
Lectoraten & Onderzoek Algemeen directeur: mw. mr. drs. C.M.A. van der Meule - Filosofie van de Beroeps praktijk (m.i.v. 1 januari 2007) - Grootstedelijke Ontwikkeling - Human Resources Management - Informatie, Techniek en Samenleving - Informatiebeveiliging - Jeugd en Opvoeding - Leefstijlverandering bij Jongeren - Ondernemen & Innoveren - Pedagogiek van de Beroepsvorming - Psychogeriatric - Public Management- Overheid en Internationalisering	Personeel & Organisatie Directeur: mw. A.J. Horden	TH Rijswijk/Academie voor Engineering Directeur: drs. M.E.M. van Noort (interim) - Bedrijfskunde - Elektrotechniek - Technische Bedrijfskunde - Technische Informatica - Technische Natuurkunde - Werktuigbouwkunde
	Facilitair Bedrijf Directeur: H. Broeder (interim)	Onderwijs- en Studentenzaken Directeur: drs. Y.L.M. Prince

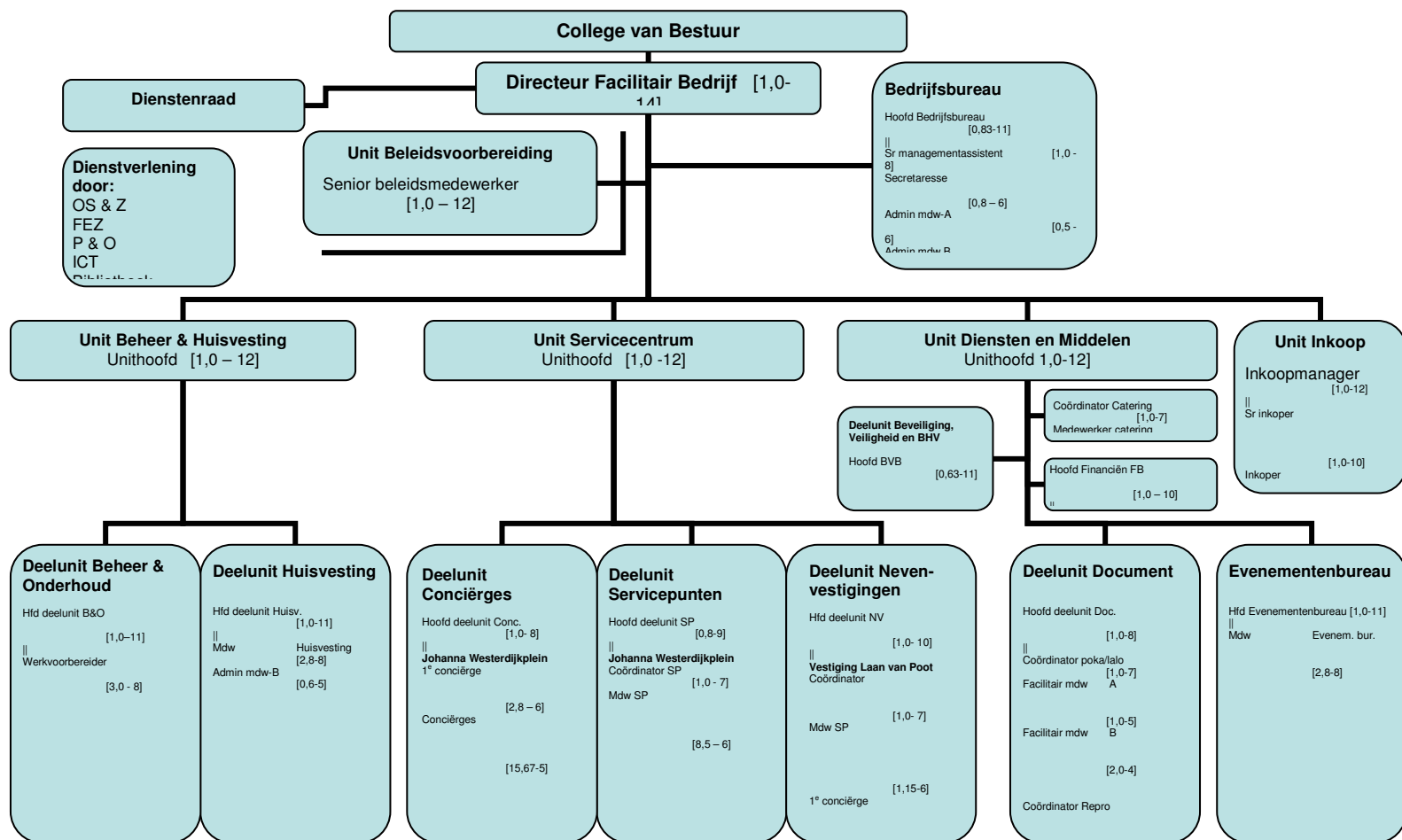
1 Onze hogeschool

Missie

De hogeschool biedt haar studenten door kwalitatief hoogwaardig en innovatief hoger beroepsonderwijs de mogelijkheid hun talenten maximaal te ontwikkelen. Zij leidt haar studenten op tot gekwalificeerde en onafhankelijke professionals voor de maatschappij en de arbeidsmarkt. De hogeschool is een gewaardeerde kennisinstelling in de regio Leiden, Zoetermeer, Delft en Den Haag. Die omgeving ervaart de hogeschool als een instelling die haar kennis graag deelt.

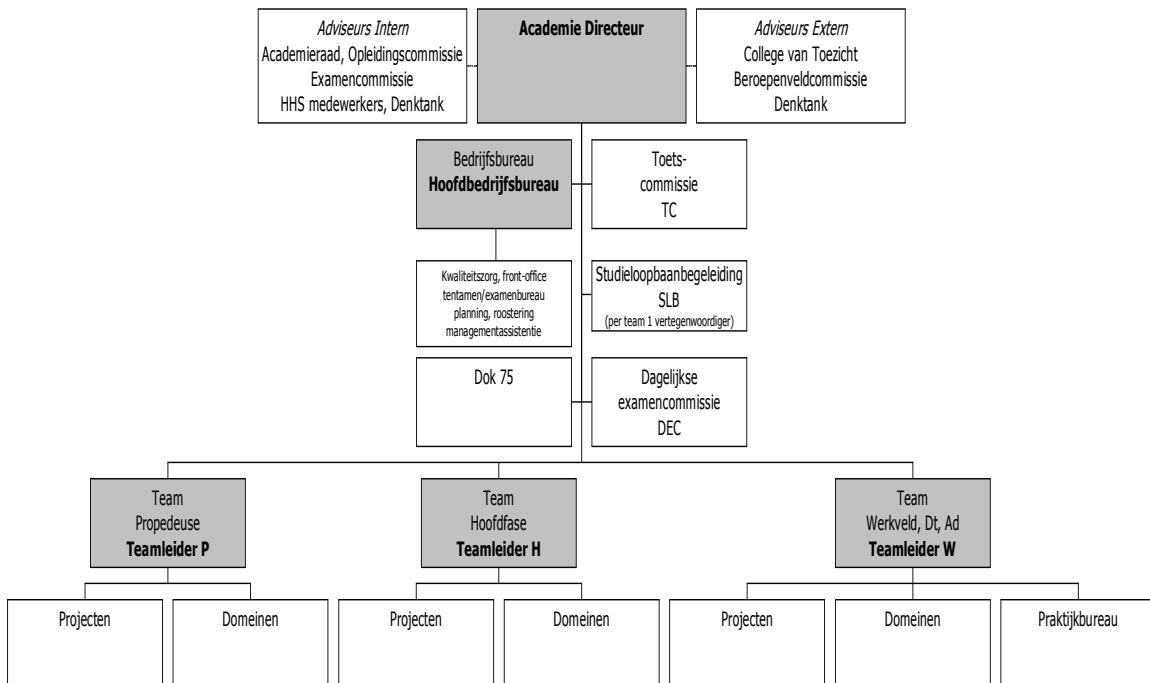
BIJLAGE 07

Facilitair Bedrijf Organogram Facilitair Bedrijf



BIJLAGE 08
Academie FM Organogram academie FM

Werkorganisatie
Academie voor Facility Management
Haagse Hogeschool
versie juni 2006



BIJLAGE 09

Academie FM Missie, visie en strategische doelen & doelstellingen

Missie Academie voor Facility Management:

‘Ons FM-onderwijs inspireert (potentiële) **studenten, medewerkers** en organisaties binnen het **werkveld** tot verdere **professionele ontwikkeling**, zodat zij hun dromen en doelstellingen in een voortdurend **veranderende wereld** kunnen waarmaken’.

Visie Academie voor Facility Management:

De visie van de Academie voor FM wordt uitgedrukt in de Waarden “**Beleef FM**”:

- **B = Betrouwbaar**
Steeds **woord houden** en proberen te beantwoorden aan de verwachtingen van onze relaties. Zij moeten op ons kunnen bouwen. Ze moeten kunnen rekenen op onze producten, op onze diensten en op de prestaties van onze medewerkers. Door betrouwbaar te zijn, zorgen we voor de verdere ontwikkeling van onze academie. Betrouwbaar betekent ook eerlijk in onze communicatie richting studenten en binnen het team.
- **E = Enthousiasme**
We delen onze **passie** met onze studenten. Hun leven verrijken door hun nieuwe en enthousiaste mogelijkheden te bieden. FM (ver-)bindt én stimuleert haar studenten en medewerkers om steeds hun grenzen te verleggen, zowel in letterlijke als overdrachtelijke zin. Stimuleren is altijd verder gaan, meer doen, beter zijn.
Kwaliteit en beleving zijn hierbij trefwoorden.
- **L = Levendig**
Levendig en servicegericht is onze waarde: het leven vereenvoudigen en vergemakkelijken. Iedereen op een eenvoudige en aangename manier laten **profiteren van kennis** en technologie. Onderwijs bieden in vele hoedanigheden. Duidelijkheid en met de voeten op de vloer staan.
- **E = Empathie**
Een klantgerichte dienstverlening geven wij vorm doordat wij ons werkelijk willen inleven in de ander. Anticiperen. Met ons inlevend vermogen leveren wij een bijdrage aan een **maximale participatie** van al onze studenten en medewerkers in de multiculturele samenleving.
- **E = Eenvoud**
Klinkt door in onze vlotte, respectvolle en rechtstreekse contacten met onze relaties. We vermijden onnodige complexiteit, zijn helder en duidelijk. Het tekent ook het uitdragen van een professionele houding. **Bereikbaar en beschikbaar voor iedereen.**
- **F = Fris**
Nieuw, anders, **actueel** en opwindend. Wij zetten onze ogen en oren wagenwijd open om te weten wat onze studenten, afgestudeerden, medewerkers en werkveld willen. De Academie voor FM van de HHS bruist van energie en is klaar voor elke nieuwe uitdaging. Fris is een belevenis.

Meer en beter onderwijs voor studenten

Nieuwsbericht | 23-11-2007 | Directie Communicatie

Een ambitieuze studiecultuur en een excellent onderzoeksklimaat moeten zorgen voor meer en beter onderwijs voor studenten en onderzoekers.

Een hoger niveau opleidingen en meer deelname aan het hoger onderwijs zijn noodzakelijk voor de welvaart en het welzijn in Nederland. Dit staat in de strategische agenda voor het hoger onderwijs, onderzoek- en wetenschapsbeleid waarmee de ministerraad op voorstel van minister Plasterk van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft ingestemd.

Ambitieuze studiecultuur

De eerste twee jaren van de studie blijken veel studenten af te haken. De ambitie van het kabinet is de uitval van studenten in de bachelorfase in zeven jaar (2008-2014) te halveren. Het kabinet maakt hiervoor prestatieafspraken met de VSNU en de HBO-raad. Uitval wordt bestreden door meer contacturen in met name de eerste twee jaar van een opleiding, een intensievere begeleiding van studenten en een hoger opleidingsniveau van docenten. Instellingen krijgen hiervoor 11 miljoen euro extra in 2008, oplopend tot 75 miljoen euro in 2011. Voor het studiesucces van allochtone studenten krijgen instellingen in de vier grote steden daarbovenop 4 miljoen euro extra in 2008 oplopend tot 20 miljoen euro in 2011. Voor meer excellent onderwijs is eenmalig 50 miljoen euro extra beschikbaar.

Dankzij de investeringen vanwege het actieplan 'LeerKracht van Nederland' krijgen docenten meer mogelijkheden om hun scholingsniveau te onderhouden en te verbeteren en op basis van kwaliteit carrière te maken. Uiteindelijk doel is dat in 2015 minimaal 90 procent van de hbo-docenten een master heeft, waarvan 10 procent gepromoveerd. Het Huygens Scholar Ship Programme (voor talentvolle studenten binnen en buiten Nederland) wordt structureel verhoogd naar 10 miljoen euro per jaar. Verder is in 2008 5 miljoen euro beschikbaar voor de tijdelijke financiering van nieuwe hbo-masteropleidingen, oplopend tot 20 miljoen euro in 2011.

Een nieuw bekostigingsstelsel moet zorgen voor meer kwaliteit en diversiteit in het opleidingsaanbod. De bekostiging wordt vanaf 2010 voor het grootste deel gebaseerd op het aantal studenten dat per jaar is ingeschreven bij geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen. Daarnaast is er een instellingsspecifieke onderwijsopslag, afhankelijk van extra kwaliteit en bijzondere prestaties van instellingen. Dus voortaan telt niet alleen de instroom van studenten, maar ook de inspanning van instellingen mee in de bekostiging. De overheidsbekostiging wordt teruggebracht tot één bachelor- en één masteropleiding. Ook als een student ouder dan 30 jaar nog geen graad heeft behaald kan

hij tegen wettelijk collegegeld studeren. Nu kan een instelling aan deze persoon een instellingscollegegeld vragen.

Excellent onderzoeksklimaat

Om te komen tot grensverleggend onderzoek investeert het kabinet in ongebonden en zuiver wetenschappelijk onderzoek door de tweede geldstroom groter te maken en middelen meer in competitie in te zetten. De beste wetenschappers krijgen de vrijheid onderzoek te doen, waarbij ze hun eigen aanpak kunnen bepalen. Hiervoor wordt de Vernieuwingsimpuls aanzienlijk uitgebreid en vervalt voor de universiteiten de verplichting de programmakosten van de Vernieuwingsimpuls te matchen met een bedrag uit de eerste geldstroom. Het totale budget voor de Vernieuwingsimpuls bedraagt in 2008 75 miljoen euro en in de jaren daarna 150 miljoen euro. Met de universiteiten zijn afspraken gemaakt over de fasering van de plannen.

Verder wil het kabinet de opleiding van onderzoekers meer naar Amerikaans model (graduate schools) kunnen inrichten, dat wil zeggen met een vast instapmoment, een stevig opleidingsaspect en een oriëntatie binnen de onderzoeksschool, gevolgd door een keuze van een promotieonderwerp door de promovendus. Voor de opstart is in 2008 1 miljoen euro beschikbaar, met mogelijkheden van opschaling in de jaren daarna. Het programma Mozaïek, gericht op allochtoon onderzoekstalent, wordt in 2008 geëvalueerd en afhankelijk van de uitkomst voortgezet.

NWO en OCW zetten hiervoor structureel 2 miljoen euro in. Om de doorstroom van vrouwen naar hogere functies, zoals hoogleraar, te stimuleren wordt structureel een bedrag van 1 miljoen euro toegevoegd aan het Aspasia-programma, oplopend tot 2 miljoen euro in 2011.

Het kabinet investeert extra in de nationale onderzoeksprioriteiten genomics, ICT en nanotechnologieën. Uit de FES-middelen wordt een bedrag van 245 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het genomicsprogramma. Het totale budget voor het National Genomics Initiative komt daarmee op 271 miljoen euro. Communicatie over wetenschap zorgt ervoor dat de bevolking interesse toont voor wetenschap. Dit wordt onder meer voortgezet via de continuïteitssubsidie voor het Nationaal Centrum voor Wetenschap en Techniek dat Nemo beheert.

Hbo-instellingen kunnen met onderzoeksactiviteiten op het gebied van ontwerp en ontwikkeling een belangrijke rol spelen bij het vergroten van het innovatieve vermogen van het midden- en kleinbedrijf. Het budget voor praktijkgericht onderzoek in het hbo wordt daarom vanaf 2010 structureel verhoogd met 12,5 miljoen euro en vanaf 2012 met 20 miljoen euro per jaar.

De strategische agenda is opgesteld na grondig overleg met de hogescholen, universiteiten, onderzoeksinstituten en studenten.

Bron: Ministerie van OCW

<http://www.minocw.nl/actueel/nieuws/35476/Meerenbeteronderwijsvoorstudenten.html>

BIJLAGE 11
Jaarverslag 2006/2007 Opleidingen en aantal studenten

3.1 Instroomgegevens

3.1.1 Instroom bij voltijdopleidingen

Hoop-gebied/opleiding	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Economie					
Accountancy	65	77	72	83	109
Bedrijfseconomie	116	108	106	117	116
Bedrijfskundige Informatica		27	40	94	104
Commerciële Economie	196	193	189	191	255
Communicatie	71	150	126	171	128
Facility Management	199	231	220	240	212
Hogere Europese Beroepen Opleiding ES	108	142	158	157	176
Hogere Europese Beroepen Opleiding	192	174	174	185	177
Informatiedienstverlening en -management	17	18	9	14	24
Integrale Veiligheidskunde		51	57		
International Business en Management Studies	174	156	173	176	222
Opleiding voor Management, Economie & Recht	159	151	150	140	137
Small Business & Retail Management	66	107	90	131	124
Totaal Economie	1363	1585	1564	1699	1784
Gedrag en Maatschappij					
Culturele en Maatschappelijke Vorming	59	58	49	51	47
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening	72	65	79	104	134
Personeel en Arbeid	78	56	53	67	77
Sociaal Pedagogische Hulpverlening	80	93	117	138	175
Sport en Bewegen		85	108	94	109
Totaal Gedrag en Maatschappij	289	357	406	454	542
Gezondheidszorg					
Bewegingstechnologie	80	75	72	67	72
Opleiding tot Verpleegkundige	34	37	45	76	80
Voeding & Dietetiek	79	84	118	159	238
Totaal Gezondheidszorg	193	196	235	302	390
Onderwijs					
Opleiding tot Leraar Lichamelijke Opvoeding	159	176	171	161	196
Opleiding tot leraar basisonderwijs	174	179	184	158	187
Totaal Onderwijs	333	355	355	319	383
Techniek					
Bedrijfswiskunde		9	13	21	20
Bouwkunde, Commercieel Ingenieur	15				
Bouwkunde	96	96	105	76	130
Chemische Technologie, Process & Food Technology					23
Chemische Technologie	25	22	23	16	5
Civiele Techniek	57	53	36	61	52
Commercieel Ingenieur		27	13	22	30
Communication & Multimedia Design		116	158	142	166
Elektrotechniek, Commercieel Ingenieur	11	1			
Elektrotechniek	155	156	124	92	93
Human Technology		16	24	37	25
Industrieel Product Ontwerpen	153	125	124	123	110
Informatica & Informatiekunde	366	18	1		
Informatica		114	71	86	112
Technische Bedrijfskunde	96	66	47	56	60
Technische Informatica	94	105	79	99	87
Technische Natuurkunde	48	107	84	74	74
Werktuigbouwkunde, Commercieel Ingenieur	17				
Werktuigbouwkunde	158	134	146	143	157
Totaal Techniek	1291	1165	1048	1048	1144
Totaal	3469	3658	3608	3822	4243

3.1.4 Instroom bij voltijd-, deeltijd- en duale opleidingen gezamenlijk

Hoop-gebied/opleiding	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Economie					
Accountancy	102	106	95	106	134
Bedrijfseconomie (Compact)			8	15	18
Bedrijfseconomie	179	147	132	146	147
Bedrijfskundige Informatica		27	65	113	144
Bestuurskunde/Overheidsmanagement	129	130	116	113	124
Commerciële Economie	291	239	231	238	282
Communicatie	103	179	156	197	152
Facility Management	247	266	245	276	240
Fiscale Economie	12	10	10	2	1
HBO-Rechten		177	195	219	264
Hogere Europese Beroepen Opleiding ES	108	142	158	157	176
Hogere Europese Beroepen Opleiding	192	174	174	185	177
Informatiedienstverlening en -management	34	28	23	27	35
Integrale Veiligheidskunde		76	82	145	140
International Business en Management Studies	174	156	173	176	222
Opleiding voor Management, Economie & Recht	249	217	194	183	200
Small Business & Retail Management	66	107	90	131	124
Totaal Economie	1886	2181	2147	2429	2580
Gedrag en Maatschappij					
Culturele en Maatschappelijke Vorming	59	58	49	51	47
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening	106	102	113	149	178
Personeel en Arbeid	147	94	97	112	121
Sociaal Pedagogische Hulpverlening	151	168	170	181	248
Sport en Bewegen		85	108	94	109
Totaal Gedrag en Maatschappij	463	507	537	587	703
Gezondheidszorg					
Bewegingstechnologie	80	75	72	67	72
Management in de zorg				19	33
Opl. tot Verpleegk. in de maatsch. gezondheidszorg	30	19	10		
Opleiding kader in gezondheidszorg	25	27	12	1	
Opleiding tot Verpleegkundige richting MGZ				13	15
Opleiding tot Verpleegkundige	79	72	71	111	120
Voeding & Dietetiek	79	84	118	159	238
Totaal Gezondheidszorg	293	277	283	370	478
Onderwijs					
Opleiding tot Leraar Lichamelijke Opvoeding	159	176	171	161	196
Opleiding tot leraar basisonderwijs	305	330	282	232	273
Totaal Onderwijs	464	506	453	393	469
Techniek					
Bedrijfswiskunde	-	9	13	21	20
Bouwkunde, Commercieel Ingenieur	15				
Bouwkunde	96	96	105	76	130
Chemische Technologie, Process & Food Technology	-	-			23
Chemische Technologie	25	22	23	16	5
Civiele Techniek	57	55	36	61	52
Commercieel Ingenieur	-	27	13	22	30
Communication & Multimedia Design	-	116	158	142	196
Elektrotechniek, Commercieel Ingenieur	11	1			
Elektrotechniek	165	168	137	96	93
Human Technology		16	24	37	25
Industrieel Product Ontwerpen	153	125	124	123	110
Informatica & Informatiekunde	514	44	2		
Informatica		189	111	127	145
Technische Bedrijfskunde	112	79	62	79	70
Technische Informatica	94	105	79	99	114
Technische Natuurkunde	48	107	84	74	74
Werktuigbouwkunde, Commercieel Ingenieur	17				
Werktuigbouwkunde	173	144	161	143	157
Totaal Techniek	1480	1303	1132	1116	1244
Totaal	4586	4774	4552	4895	5474

In 2006/2007 is de instroom bij voltijdopleidingen met maar liefst 11% gestegen

De instroom van nieuwe studenten was per 1 september 2006 11,5% hoger dan het jaar ervoor

Het totaal aantal ingeschreven studenten per september 2006 is 4,8% hoger dan in september 2005

HOGESCHOOL INHOLLAND

ONDERZOEK NAAR KLACHTEN EN VERBETERMAATREGELEN

1 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

1.1 Het onderzoek

Begin 2005 besteedden de media aandacht aan klachten van studenten en ontevredenheid van docenten over het onderwijs van Hogeschool INHOLLAND. Dit leidde tot vragen van de Tweede Kamer. Op verzoek van de staatssecretaris analyseerde de Inspectie van het Onderwijs de beschikbare informatie. De inspectie achtte deze informatie een te smalle basis om conclusies te trekken¹. Daarom adviseerde zij de staatssecretaris een onderzoek te laten verrichten. Na overleg met het college van bestuur van de hogeschool gaf de staatssecretaris de inspectie op grond van artikel 19 van de WOT en de auditdienst van OCW op grond van artikel 2.10 van de WHW de opdracht gezamenlijk een onderzoek uit te voeren dat tot evenwichtige beeldvorming over de situatie bij INHOLLAND moest leiden.

In het onderzoek stonden de volgende vragen centraal.

1. Wat is het patroon van ontevredenheid en klachten van studenten en de ontevredenheid van docenten, en wat zijn hiervan de oorzaken?
2. Wat doet de hogeschool met klachten en welke plaats neemt de klachtenprocedure in de kwaliteitszorg van de hogeschool in?
3. Welke maatregelen heeft de hogeschool getroffen en zijn deze adequaat, dat wil zeggen terzake, tijdig en toereikend?
4. Welke zekerheid is er dat de maatregelen tot de gewenste resultaten leiden en hoe zijn zij financieel onderbouwd?

Bron: PDF bestand http://www.lsvb.nl/downloads/54565a.pdf [09-05-'08]

BIJLAGE 13
Jaarverslag 2006/2007 Aantal duale instromingen

3.1.2 Instroom bij duale opleidingen

Hoop-gebied/opleiding	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007
Economie					
Accountancy	8				
Bedrijfseconomie	8	2			
Bedrijfskundige Informatica					7
Bestuurskunde/Overheidsmanagement	94	112	93	92	98
Commerciële Economie	17				
HBO-Rechten		155	157	188	234
Integrale Veiligheidskunde				97	111
Opleiding voor Management, Economie & Recht	17		3	2	
Totaal Economie	144	269	253	379	450
Gedrag en Maatschappij					
Sociaal Pedagogische Hulpverlening	21	24	13	23	32
Totaal Gedrag en Maatschappij	21	24	13	23	32
Gezondheidszorg					
Management in de zorg					21
Opleiding tot Verpleegkundige	45	35	26	35	40
Totaal Gezondheidszorg	45	35	26	35	61
Techniek					
Civiele Techniek		2			
Communication & Multimedia Design					1
Informatica & Informatiekunde	27	1			
Informatica		30	5	10	9
Technische Informatica					5
Totaal Techniek	27	33	5	10	15
Totaal	237	361	297	447	558

BIJLAGE 14

Project Reconnect De Facilitaire zeven

De tweede fase van het project Reconnect is afgerond. In deze fase is de basis gelegd voor de nieuwe werkwijze van het Facilitair Bedrijf. Hiervoor zijn zeven uitgangspunten benoemd die het dienstverleningsconcept van het Facilitair Bedrijf vormen. De uitgangspunten zijn wederom voorgelegd aan onze klanten (directeuren, studenten, docenten, ondersteunend personeel en personeel van andere diensten) en ook aan een deel van de medewerkers van het Facilitair Bedrijf.

Het Facilitair Bedrijf werkt vanuit de onderstaande uitgangspunten voor de organisatie en de dienstverlening: *de facilitaire zeven!*

Eén

Het Facilitair Bedrijf ondersteunt primair het hogeschoolbeleid, vertaalt dit naar facilitaire producten en diensten en geeft daarbij expressie aan het marketingconcept van de hogeschool.

Twee

De dienstverlening van het Facilitair Bedrijf - die zoveel mogelijk vanuit een proactieve (advies)rol handelt - is primair gericht op (het binden van) de (avond/deeltijd)student maar staat ook open voor klantgroepen buiten de hogeschool en voldoet in maximale mate aan de persoonlijke wens van de klant.

Drie

Het Facilitair Bedrijf staat voor een aangename, betrouwbare, inspirerende en functionele leer- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt en zij bevordert actief de bewustwording van een ieders verantwoordelijkheid hierin.

Vier

Iedere medewerker vertegenwoordigt het gehele Facilitair Bedrijf, draagt verantwoordelijkheid, opereert zelfstandig en kan beslissingen nemen, heeft een brede signaalfunctie en voelt zich bij een vraag van de klant eigenaar van de vraag.

Vijf

Bij geïntegreerde en dienstoverstijgende dienstverlening neemt het Facilitair Bedrijf het voortouw om dit voor de klant als een geheel te laten ervaren.

Zes

Het Facilitair Bedrijf brengt veranderingen en verbeteringen aan op basis van wat er leeft bij de klant, ze is innovatief en streeft duurzaamheid na in haar producten, diensten en werkwijze en biedt continu de mogelijkheid voor derden om een proeftuin in te richten voor innovaties.

Zeven

Het Facilitair Bedrijf is altijd bewust en onbewust zichtbaar voor de klant, is transparant in haar dienstverlening, valt op door bijzonderheden te communiceren waarbij ze op belevingsaspecten excelleert.

De bovenstaande uitgangspunten geven aan hoe het Facilitair Bedrijf te werk gaat. Het belangrijkste hierbij is dat de klant voorop staat.

BIJLAGE 15

Kosten en baten werkplek Kantoorconcept in historisch perspectief

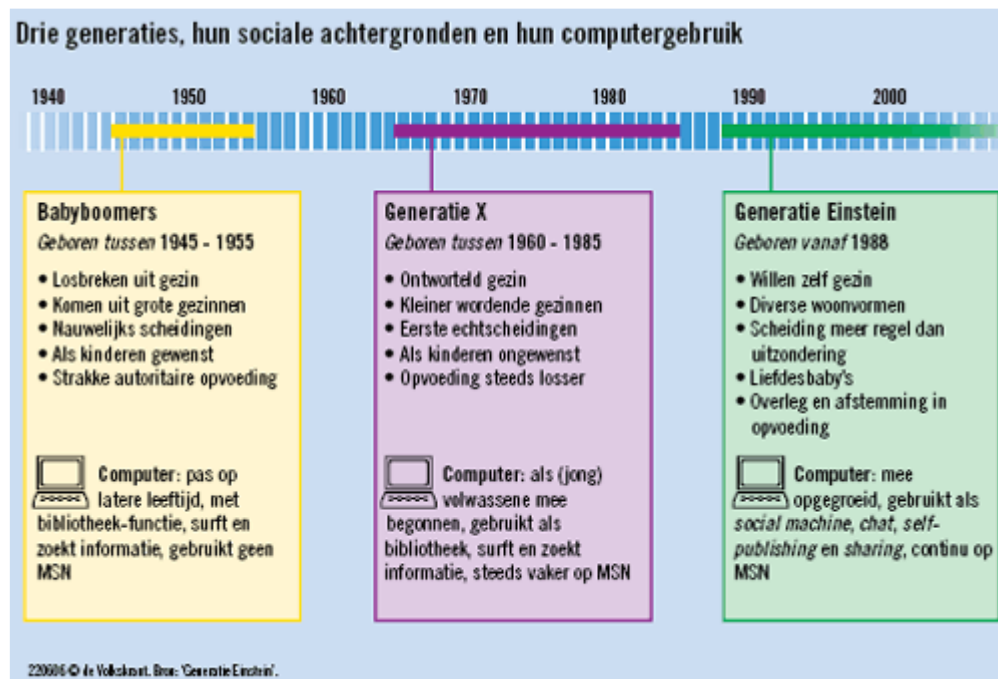
BIJLAGE 16

Ontwikkelingen kantoorconcept Drie soorten ontwikkelingen

De ontwikkeling van deze werk- en kantoorconcepten zouden niet gerealiseerd kunnen worden door te kijken naar de ontwikkelingen van allerlei facetten en aspecten die er mee te maken hebben. Deze ontwikkelingen zullen meegenomen kunnen worden in het bekijken van het bets passende concept binnen een bedrijf of organisatie.

Vandaag de dag zijn de ontwikkelingen op verschillende werk- en kantoorconcepten in volle gang. Om de vertaalslag te maken naar een goed geïmplementeerde concept zullen met een drietal ontwikkelingsaspecten rekening gehouden moeten worden.

1. De medewerker ontwikkelt zich tegenwoordig veel sneller. De medewerkers worden professionals. Aan deze professionals zal ook leiding gegeven moeten worden. Vaak lukt dit niet of nauwelijks. Zo is het moeilijk om deze professionals te behouden.²
2. Deze generatie wordt steeds slimmer, socialer en sneller ten opzichte van de vorige generaties. Communiceren met de jongeren van de 21^{ste} eeuw.³
3. Heeft onder andere te maken met het denken van een organisatie. Angelsaksisch denken is een dwang die van bovenaf wordt opgelegd "Befehlstaktik". De Rijnlander gaat uit van een breed geformuleerde opdracht, en voert die naar eigen inzicht en al naar gelang de omstandigheden uit, de zogenaamde 'Auftragstaktik'. Deze vorm van denken en handelen maakt organisaties veel flexibeler, en dus veel beter ingericht om in te spelen op opeenvolgende veranderingen in de omgeving.⁴



² Bron: Boek Leidinggeven aan professionals Mathieu Weggeman

³ Bron: Boek Generatie Einstein Jeroen Boschma

⁴ Bron: Boek Angelsaksen versus Rijnlanders Jaap Jan Brouwer en Piet Moerman

BIJLAGE 17

Kantoorinnovatie nader belicht Integrale benadering kantoor- en innovatie

BIJLAGE 18
Werkplekwijzer Schoon bureau

BIJLAGE 19

Facto Magazine Trends in werkplekinrichting

Consequenties van deze trends (1)

1. Werknemers worden **zelfstandiger**, hebben een andere daginvulling en zijn maar 50-55% van de tijd op kantoor. Als ze er zijn, zijn zij maar 40% op hun werkplek bezig met 'processing'; de rest is **communicatie**
2. Het kantoor wordt één groot **ontmoetings- en communicatiecentrum**; dus moet het daarop ingericht worden
3. Het wordt **multifunktioneel** voor multividuën
4. **Moderne techniek en ICT** maken dit mogelijk en dwingen dit af; in een steeds hoger tempo

Consequenties van deze trends (2)

5. Het kantoor wordt **sociaal centrum** en vervangt deels thuis en deels openbare ruimte
6. Het kantoor is er **ten dienste** van de mens i.p.v. een gedicteerde, onveranderbare fysieke arbeids-omgeving
7. Deze ontwikkelingen vragen om een **andere stijl** van leiding geven
8. De **impact** van kantoorinrichting op productiviteit wordt groter

Beleidsplan
formaliseren van de projectmanagementstructuur (PMS)
Academie voor Facility Management
Haagse Hogeschool
2006
versie januari

Strategische context
Waarom PMS?

Bij de Academie voor Facility Management (FM) van de Haagse Hogeschool is de verandering in de organisatiestructuur direct aanleiding geweest een projectmanagementstructuur te ontwerpen. In de Academie worden naast het reguliere onderwijs allerlei projecten op touw gezet, uitgevoerd en afgerond. De differentiatie van de projecten is groot qua omvang, vorm en personele inzet. Er is sprake van een grote heterogeniteit van de kwaliteit van de inzet en de resultaten van de projecten. Bovendien is de sturing en de evaluatie op het projectresultaat wisselend georganiseerd.

De organisatie van de Academie voor FM is in een ontwikkelingsfase beland waarin met een uitgeschreven visie en missie: “**Beleef FM**”, naar de toekomst wordt gekeken. De visie wordt gekenmerkt door een bedrijfsmatige benadering waarbij een heldere organisatiestructuur voor projectmatig werken past en een visie die transparante communicatielijnen honoreert.

Tijdens de Teamconferentie in 2005 zijn de eerste contouren van een projectmanagementstructuur door het hele FM team fris en vitaal geschetst. Die input, samen met de strategische uitgangspunten uit Beleef FM, wordt in deze beleidsnotitie aangegrepen om antwoord te geven op de volgende twee vragen. De eerste is: Waarom is de projectmanagementstructuur voor de academie FM belangrijk. En in tweede wordt antwoord gegeven op hoe de projectmanagementstructuur daadwerkelijk wordt vormgegeven. Het gaat in dit stuk dus om de *organisatie* van projecten en niet om de *inhoud*⁵ van de projecten. De inhoud van bijvoorbeeld FM relevante projectthema's komt aan de orde in het Strategische Opleidingsplan.

Waarom een projectmanagementstructuur?

Gezien de groeiende omvang en het toenemende belang die projecten binnen FM van de Haagse Hogeschool hebben, is het verbeteren van effectiviteit en efficiëntie onderkend als een belangrijk middel om de opleidingsdoelen te bereiken. De reeds gememoreerde diversiteit van de projecten noopt tot een herbezinning op de investering in tijd en energie van ons Team. Maar ook ten behoeve van de onderwijsvernieuwing en / of procesondersteuning dienen projecten nauwkeurig te worden geformuleerd en geëvalueerd.

⁵ Een uitgebreide lijst van geslaagde en minder succesvolle projecten uit het verleden is hier niet op zijn plaats, noch een lijst van mogelijke projecten die geïnitieerd kunnen worden.

Een strategische keuze moet door het managementteam (MT) kunnen worden bepaald voor alle mogelijke initiatieven van individuele teamleden. Wat doen we wel en wat doen we niet en om welke reden dan? De dynamiek van “**Beleef FM**” nodigt uit tot het ontplooiën van nieuwe zaken. Maar die zaken, die projecten, moeten passen in de overall visie en bij de ambitie van de Academie. Daarnaast moeten ze passen bij onze capaciteit en de middelen. Ideëel, reëel en transparant is de stelling waarom de projectmanagementstructuur essentieel is.

Het initiëren, uitvoeren en afronden van projecten is voor de initiatiefnemer, een projectgroepslid en voor het hele team een belevenis op zichzelf die dient bij te dragen aan de opleidingsdoelen. Het ondernemen van project kan gezien worden als een competentieverrijkende fase voor alle participanten. Vandaar dat, zoals gezegd naast het onderwijs, alle teamleden met projectvoorstellen kunnen komen. Bovendien is het competentiegericht functioneren van de teamleden ingebed in een Strategisch Personeelplan.

De hier uitgeschreven projectmanagementstructuur zal het mogelijk maken dat voor een ieder duidelijk is hoe het staat met het project. Zodoende ontstaat de gewenste situatie van interne en externe sturing en controle op de inzet van onze tijd en energie.

Hoe zit de projectmanagementstructuur in elkaar? Van aanvraag tot evaluatie.

Een project is per definitie een activiteit met een begin en een einde, dat uitgevoerd wordt door mensen in een organisatorische context. De projectmanagementstructuur geeft eenduidig weer wie, waar, wanneer en waarvoor verantwoordelijk is. In bijlage 1. is het stroomschema voor de projectfasering opgenomen. Daarin staan ook de verwijzingen naar de te hanteren formulieren genoemd.

Projectenaanvragen worden zorgvuldig bestudeerd door het MT alvorens deze op te starten, waarbij de projectdoelstellingen versus de opleidingsvisie en de haalbaarheid als belangrijke criteria gelden; zie formulier 1.

Projecten worden nooit gestart zonder het benoemen van een *projectleider* en de benodigde teamleden die ook tijd hebben die nodig is om het project succesvol af te ronden. Na een positief oordeel van het MT kan de projectgroep een *projectvoorstel* gaan schrijven: zie formulier 2 met de richtinglijnen.

De voortgang van alle projecten wordt regelmatig geëvalueerd op basis van een gedegen *voortgangsrapportage* die wordt opgemaakt door de projectleiders; zie formulier 3 waarin met trefoorden de richtlijn wordt uitgeschreven. Projecten worden gefaseerd uitgevoerd en na afronding van elke fase wordt bepaald of het project al dan niet wordt voortgezet, gestopt of tijdelijk onderbroken. De projectleider (met zijn projectgroep) is verantwoordelijk voor het nemen van beslissing.

Alle vooraf bepaalde projectdoelstellingen worden behaald en een project wordt binnen de afgesproken tijd en met de daarvoor beschikbaar gestelde middelen uitgevoerd. De bewaking daartoe ligt vast in het projectvoorstel. Om de projecten binnen de totale

“projectenkalender” van de Academie te kunnen bewaken worden verschillende projectbeheersingsaspecten uit formulier 3 regelmatig gerapporteerd.

Doelstellingen voor 2006:

- Projectmanagementstructuur (PMS) geïmplementeerd per 1 September 2006
- Projectenkalender gereed Kerst 2006
- Regelmatig evaluatie door Teamleiders met projectleiders > 1 september
- Alle medewerkers volgen een korte PMA training voor 31/12/2006
- Projecttijd in urenplaatje voor 2007 van de individuele medewerkers

Minimaal benodigde elementen binnen de projectmanagementstructuur

- Beheer projectenkalender en bewaking projectresultaat door Teamleiders die rapporteren in MT
- Relatie leggen met andere Strategische Documenten zoals Personeelsplan (Competenties), Opleidingsplan (FM inhoudelijk), Inzetplan (DTN)
- Trainingsplan PMA . Is essentieel als je Projectmatig wilt werken. Ieder team een aparte training! De hele club ineens is te groot.



Document: Academieplan
Academie voor Facility Management
2007 – 2011

Datum: oktober 2007

Versie: Concept Versie 1

Inleiding

Het Academieplan is bedoeld als een schets van onze identiteit, onze idealen en ambities. Het beschrijft in grote lijnen waarom er strategische keuzes gemaakt worden in de relatie tussen de student, de docent en het werkveld. We redeneren vanuit het FM onderwijsmodel en vanuit de waarden die we hebben vastgelegd in “**Beleef FM**”.

De missie en visie worden beschreven en de daaruit voortkomende doelen worden in een strategie verwoord.

Het FM curriculum krijgt ruime aandacht waarin pedagogisch didactische werkvormen kort worden aangestipt. Meetbare details worden in deze notitie expliciet niet aangegeven omdat die elk jaar in het Academie beleidsplan worden vermeld.

Door vertrouwen in elkaar en integriteit creëren wij een veilige omgeving voor de student en de docent, waardoor een optimaal werkklimaat ontstaat voor het excelleren van talent.

Missie

De missie van de Academie voor Facility Management is afgeleid van de missie van de Haagse Hogeschool zoals verwoordt in HOP 6 (zie bijlage 1) en luidt:

“Het onderwijs van de Academie voor FM inspireert (potentiële) studenten, medewerkers en organisaties binnen het werkveld tot verdere professionele ontwikkeling, zodat zij hun dromen en doelstellingen in een voortdurend veranderende wereld kunnen waarmaken.”

Onze ambitie is om in 2011 dé toonaangevende FM opleiding van Nederland te zijn. De Academie wil een bevredigend, zorgzaam en uitdagend werk- en leerklimaat bieden aan studenten en medewerkers.

Visie

De visie van de Academie voor FM wordt uitgedrukt in de waarden “**Beleef FM**” (zie bijlage 1) dat geldt zowel voor de student als voor de medewerker.

De Academie ziet een belangrijke rol weggelegd voor FM'ers als de “ondernemende dienstverlener”. De Academie richt zich op de student die zich wil ontwikkelen tot een startende kritische professional op tactisch niveau. In het kader van de maximale participatie maakt de Academie zich sterk voor het verstevigen van de beroepskolom.

De Academie levert een student af die:

- maatschappelijk betrokken is, een kritisch vermogen heeft ontwikkeld en zijn eigen individuele verantwoordelijkheid neemt
- toegerust is om te functioneren in de rol van
 - FM – deskundige
 - Dienstverlener
 - Ondernemer
- in een zowel internationale, interculturele & grootstedelijk context kan denken en handelen.
(zie LOOFD: Facility management, competentieprofiel voor de bacheloropleiding Hbo en HOP 6)

De rol van de medewerker is gedefinieerd door de HHS (zie Hop 6) en dat wordt door ons vertaald in “**Beleef FM**”.

Daaruit volgt voor onze medewerker dat hij:

- samenwerkt en over de grenzen kijkt van disciplines
- zijn beroep uitoefent in internationaal en multicultureel perspectief
- zelfbewust en verantwoordelijk is voor persoonlijke ontwikkeling, ontwikkeling van het beroep en bijdraagt aan de samenleving als geheel
- situaties op hun waarde kan beoordelen, besluitvaardig is en (pro)-actief en resultaatgericht handelt
- alert is op ontwikkelingen in het vakgebied en daar een bijdrage aan wil leveren
- collegiaal en studentgericht is.

Onze medewerkers dragen bovenstaande punten met passie uit. In dit licht is onderwijskwaliteit vooral het resultaat van interacties tussen respectievelijk studenten en docenten, docenten onderling (interdisciplinaire samenwerking) en tussen de Academie en het beroepenveld.

Strategie 2007 – 2011

De missie en visie worden hieronder in strategische doelen voor 2007-2011 verwoord. Elk studiejaar wordt een beleidsplan met een begroting aangeboden waarin de strategische doelen in concrete acties worden vertaald.

De doelen:

- als FM Den Haag bestaansrecht verwerven als kenniscentrum
- hoge scores halen bij metingen voor onze onderwijskwaliteit in het werkveld, bij alumni en onder studenten
- waardering krijgen zowel binnen als buiten de Haagse Hogeschool voor onze primaire- en secundaire onderwijsprocessen
- nationale en internationale bekend staan als betrouwbare partner
- enthousiaste, innovatieve medewerkers hebben die het plezierig en het uitdaging vinden om bij de Academie te werken
- een rendabele opleiding zijn met daarbij horende verantwoorde onderwijsvraagfactor, zonder de onderwijskwaliteit uit het oog te verliezen (Haags studiesucces, PvA september 2006)

Om de doelen te bereiken hebben we keuzes gemaakt.

- aansluiten bij de kenniskringen van de lectoren in de Hogeschool, aangaan van samenwerkingsovereenkomsten met buitenlandse onderwijs- en onderzoeksinstituten, uitbouwen van LOOFD intervisie, betrekken van leden van ons college van toezicht
- reflectie op meting zowel intern (Bots, VP-overleg, Module evaluaties) als extern (Reflector, Monitor, Elsevier etc.)
- richtinggevend is de interne audit 2008 en de accreditatie in 2011
- zie de nota Internationalisering en Inventarisatie Internationalisering 2007
- in het jaarlijks beleidsplan en het formatieplan geven we daar richting aan, met veel aandacht voor scholing van de medewerker
- **om de opleidingsdoelen te bereiken hebben we een projectmanagementstructuur ingevoerd (zie nota PMS)**
- **een transparante interne communicatie zowel horizontaal als verticaal is een voorwaarde voor succes**
- **de huisvesting van de Academie (werk-, studieplekken voor student en medewerker) binnen de Hogeschool is cruciale factor voor het verwezenlijken van onze missie.**

Bovenstaande doelen worden elk jaar gedetailleerd en zo mogelijk gekwantificeerd in het Beleidsplan van de Academie.

5. Personeel

Om alle medewerkers van de Academie in de gelegenheid te stellen zich te ontplooiën zal in de komende jaren meer aandacht besteed worden aan de persoonlijke professionaliteit. Om recht te doen aan de kwaliteit en passie van de individuele medewerker, die vastgelegd zijn in een jaarlijks persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), ziet de Academie scholing, in de ruimste zin van het woord, als een belangrijk middel. Interne en externe evaluaties worden meegenomen ter bevordering van de zelfreflectie. De acties die daaruit voortkomen, worden vastgelegd in een functioneringsgesprek. We spreken hier de strategische wens uit dat de *act* stap zichtbaar wordt genomen zowel door de Academie (faciliteren) als door de medewerker. De bovenstaande punten zijn van invloed bij de beoordeling van de medewerker.

Per 1 januari 2008 worden alle medewerkers ingeschaald volgens het definitief overzicht Haagse Architectuur. Zie ook de bijlage het Formatieplan 2007-2008 Academie.

9. Projecten

De Academie heeft gekozen voor een projectmanagementstructuur PMS (zie beleidsplan PMS 2006). Het is bedoeld als een stimulans voor iedereen om ideeën uit te werken, plannen te smeden, en tot praktische resultaten te komen. Gezien de groeiende omvang en het toenemende belang die projecten binnen FM hebben, is het verbeteren van effectiviteit onderkend als een belangrijk middel om de opleidingsdoelen te bereiken. Ten behoeve van de onderwijsvernieuwing en/of procesondersteuning dienen projecten nauwkeurig te worden geformuleerd en geëvalueerd. Zodoende ontstaat de gewenste situatie van interne en externe sturing en controle op de inzet van onze tijd en energie. De *act* stap zal in 2007-2008 meer aandacht.

Voor een deel zullen deze projecten kunnen worden uitgevoerd binnen de huidige begroting. Voor andere deel zullen additionele middelen moeten worden aangevraagd. Worden deze niet toegekend dan zullen sommige projecten geen doorgang kunnen vinden. Blackboard wordt ingezet als een tool in de interne communicatie. De bestaand beleidscyclus van FM moet adequaat zijn om PMS op een juiste wijze te implementeren.

BIJLAGE 23

Kantoorruimte Huidige totale kantoorruimte academie FM

Steekproef bezettingsgraad administratieve werkplekken academie FM

Strip	Aantal werkplekken	Maandag		Dinsdag		Woensdag		Donderdag		Vrijdag	
		10:00	14:00	10:00	14:00	10:00	14:00	10:00	14:00	10:00	14:00
0.21	3	2	2	0	1	2	1	1	0	0	2
0.23	3	2	1	0	0	2	0	2	0	1	2
0.25	3	1	0	1	1	0	0	1	2	1	0
0.27	7	1	2	3	3	2	0	2	0	3	3
0.31	3	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0
0.33	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
0.37	10	1	1	2	1	0	3	3	2	1	1
1.01	6	3	3	2	1	2	4	4	3	1	3
1.21	2	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1
1.23	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1
1.25	3	1	2	1	0	1	0	1	2	1	0
1.27	4	2	1	0	2	1	2	1	2	2	1
1.29	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
1.31**	3	1	2	0	1	1	1	1	1	1	2
1.33	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1
1.35	4	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2
1.41	7	0	2	1	2	2	2	2	2	0	0
.....	65 werkpl.	22	25	20	21	17	19	26	22	16	21
.....	100%***	33,8%	38,5%	30,7%	32,3%	26,2%	29,2	40%	33,8%	24,6%	32,3%

* Formule bezettingsgraad:

$$\frac{\text{Aantal bezetten werkplekken} * 100\%}{65 \text{ werkplekken}}$$

** 1.31 bestaat op papier uit twee aparte ruimte (1.31 en 1.31.1) ik heb deze bij elkaar gevoegd.

*** Ongeveer 1,5% bezettingsverlies per onbezette werkplek.

BIJLAGE 24

NEN 1824 Minimum oppervlakte bureauwerkplek

BIJLAGE 25
Bezettingsgraad Berekening

Bezettingsgraad in uren	0,1 t/m 0,3	0,3 t/m 0,5	0,5 t/m 0,8	0,8 t/m 1,0
		16 uur	32 uur	30 uur
			10 uur	18 uur
			12 uur	22 uur
			16 uur	40 uur
			4 uur	40 uur
			21 uur	30 uur
			28 uur	40 uur
			8 uur	25 uur
			20 uur	35 uur
			18 uur	15 uur
			20 uur	25 uur
			20 uur	20 uur
			15 uur	25 uur
			32 uur	10 uur
				20 uur
				5 uur
				38 uur
				20 uur
				8 uur
				36 uur
				30 uur
				35 uur
				40 uur
				30 uur
				37 uur
				40 uur
				40 uur
				36 uur
				4 uur

Berekening

0,8 t/m 1,0 FTE

29 Medewerkers **totaal uren = 794 uur** (1 medewerker = 1 FTE = 40 uur) 40x29 medewerkers = 1160uur (100%)
68,4% bezetting

0,5 t/m 0,8 FTE

14 medewerkers **totaal uren = 256 uur** (1 medewerker = 0,8 FTE = 32 uur) 32x14= 448uur (100%)
57,1% bezetting

BIJLAGE 26

Enquête, tweedejaarsstudenten FM Uitkomsten werkpleksituatie

BIJLAGE 27
Klassikaal onderwijs einde?

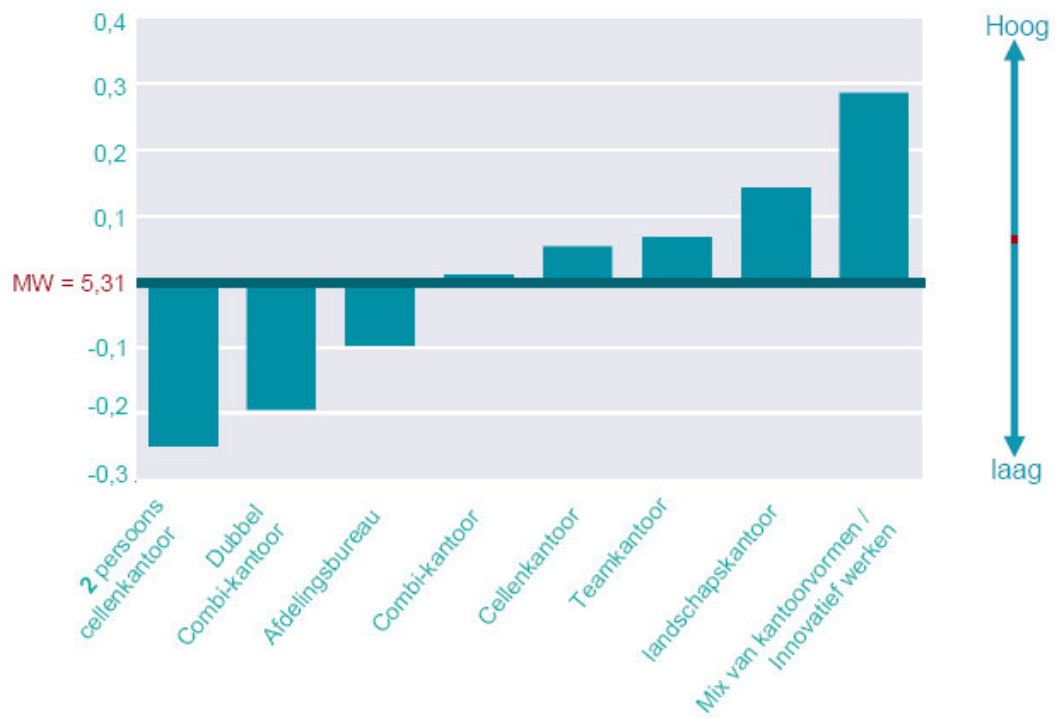
Heeft klassikaal onderwijs zijn einde benaderd?

Belangrijk bij het nieuwe leren is het goed coachen van leerlingen. De begeleiding van de student is de achillespees van het nieuwe leren. Begeleiders dienen daardoor bereikbaar en toegankelijk te zijn en dienen de studenten op te zoeken, ook buiten de instelling.

De school wordt een ontmoetingsplek, leerlingen besteden in de toekomst 50 % van hun tijd op school en 50% leren ze elders of anders. Leerlingen gebruiken allerlei middelen om te leren, ze dienen veel competenties te leren maar niet alleen in een lokaal. Voor de toekomst is er 30 % minder ruimte nodig. In de wandelgangen wordt er echter aangegeven dat er meer ruimte nodig is.

Om de exploitatie rendabel te maken, de leegstand te voorkomen en praktijk gericht onderwijs te geven kan de school ook de functie krijgen van een maatschappelijke voorziening in de wijk. Er ontstaan dan bouwcombinaties met woningcorporaties, vastgoedontwikkelaars en er komt interactie met het bedrijfsleven.

BIJLAGE 28
SAMAS Groep Relatie motivatie → Kantoorvorm



BIJLAGE 29

Plattegrond Academie FM Huidige huisvestingsconcept Academie FM

BIJLAGE 30

Plattegrond Academie FM Mogelijke gewenste huisvestingsconcept FM

BIJLAGE 31

Zes fasen model Projectmatige implementatiefase

BIJLAGE 32

Interview Dhr M. Geedink

Leraar o.a. Bedrijfsorganisatie & Verandermanagement

Geïnterviewde: **Dhr. M. Geerdink**

Datum: **16 April 2008**

Tijd: **15:00 uur**

Tijdsduur: .. **minuten**

Opening

- Uitleg van de huidige situatie, probleem & werkplekconcept
- Het doel van het interview

Het Doel

Het doel van dit interview met Dhr. M. Geerdink is om nog meer kennis en inzicht te vergaren over dit onderwerp. Ik heb de module Verandermanagement bij Dhr. M. Geerdink gevolgd en wil zijn expertise inschakelen om meer te weten te komen over cultuuraspecten en wat een verandering van concept allemaal met zich mee kan brengen op De Haagse Hogeschool en academie FM.

Introductie werkplekconcepten

1. *Wanneer men een concept veranderd houdt men rekening met de omgeving, cultuur. Waar moet men nog meer rekening mee houden wil men een werkplekconcept veranderen?*

Als eerste moet er gekeken worden naar de werk- en leerprocessen. Men moet eerst naar de vraag "Hoe willen studenten hier gaan studeren?" alvorens er gekeken moet worden naar de vraag "Welke rol kunnen docenten hierin spelen?". Men moet ook kijken naar het leerproces. Waar leert men, hoe doet men dat en valt hier dan eventueel wat in te veranderen. Kijkende vanuit de processen van academie FM is dus een belangrijke voorwaarde om rekening mee te houden tijdens een andere manier van werken.

2. *Wat is het huidige werkplekconcept van academie FM?*

Het huidige concept binnen de academie FM kan volgens mij beschreven worden als groepsworkplekken in een open landschap met vaste workplekken

3. *Wat zijn de voordelen en wat zijn de nadelen van het huidige concept?*

Voordelen:

- Eigen werkplek, kastruimte & werkomgeving
- Zit in een kamer met medewerkers van soortgelijke vakken
- Communicatie tussen docenten onderling

Nadelen:

- Wordt niet optimaal gebruik gemaakt van de werkplek, weinig bezet
- Zit in een kamer met medewerkers van soortgelijke vakken
- Onvoldoende ruimte om contact student-docent optimaal te benutten (spreekruimte)

Zoals u ziet zijn er punt een en twee zowel voordelig als nadelig te bekijken. De eigen werkplek kan een voordeel zijn, alleen wordt deze onvoldoende gebruikt. Mijn kamer is ingedeeld als een

“bedrijfskundige” plek. Hier zitten dus de docenten van soortgelijke vakken, dit kan gelijk een valkuil zijn. Docenten van andere vakken zie ik 1 of 2 keer per jaar. De communicatie binnen de opleiding is dus niet helemaal goed.

4. Welk werkplekconcept heeft u voorkeur en waarom?

Er is niet bepaald een concept waar ik me in kan vinden, wel kijk ik vaak om me heen en stel ik de vraag: “wat zou hier veranderd kunnen worden om de werk- en leerprocessen op elkaar te laten aansluiten”. Hierop heb ik een paar punten:

- Meer openlandschappen
- Integrale contact student-docent
- Flexibele werkplekken
- Grote variatie in werkplekken
- Oplossing in het “filing” of documentatie probleem

Ook ben ik voor een ruimte waar de studenten en docenten bij elkaar zitten. Dit zal het gehele probleem oplossen. We moeten eens ophouden in het “hokjesdenken” Docenten tussen de studenten, dat is pas flexibel en transparant. Zo krijg je ook een plattere en minder hiërarchische organisatie, want ik weet van de eigen academie F niet eens wat de hogere heren aan het doen zijn. Leren en administreren moeten dus in elkaar overvloeien.

5. Welk concept zou het best passen bij de academie FM en waarom?

Meer variatie in werkplekken. Zo moeten er meerdere concepten zijn (flexibel) of niet-persoonsgebonden. De medewerker/docent kan kiezen waar men wil gaan werken. Men kan dus bepalen of men die dag in een open of gesloten ruimte plaats wil nemen. Meer landschappen creëren.

6. Hebt u een idee bij welke andere scholen ik kan benchmarken om het optimale resultaat voor de HHS en academie FM te krijgen? (dat niet hetzelfde concept heeft als de HHS)

ROI te leiden. Hier zul je zien dat de school is geïntegreerd met de bedrijven die hier omheen gevestigd zijn. De studenten zitten hier boven op het bedrijfsleven.

Cultuur- & veranderaspecten werkplekconcepten

7. Een cultuur van een bedrijf is moeilijk te veranderen, waarom eigenlijk. Welke aspecten moet er (stapsgewijs) naar gekeken worden om deze verandering/implementatie optimaal te doorlopen?

De cultuur is **de waarde** van een bedrijf. Waarde kan men dan definiëren als “rustig en ongestoord” kunnen werken. Weerstand ontstaat alleen als er in bestaande waarde, nieuwe waarde worden toegevoegd. Zo zullen de waarde gaan botsen.

8. Denkt u dat een veranderde manier van werken op de academie FM veel weerstand zal bieden onder de medewerkers en waarom denkt u dit?

Ja, daar ben ik heilig van overtuigd. Het vak dat wij uitoefenen is een heel belastend beroep. De werkplek van de docent is dus een vluchtroute voor de docent. Deze vluchtheuvel wordt dan afgepakt. De werkplek kan gezien worden als een “terp”. Terpen zijn dan die vluchtheuvels waar men dan “hoog en droog” is. Wanneer men deze vluchtheuvel van hen probeert af te pakken, zit men aan de waarde van de medewerkers en dat gaat zoals je kan lezen in vraag 7 met elkaar botsen.

9. *Als ik de gewenste situatie in kaart breng moet ik deze top-down of bottom-up doen en waarom vindt u dit, ook in het kader van veranderd manier van werken?*

Ik zeg top-down, Bij top-down krijg je toch het gewenste draagvlak mee, wellicht ontstaat er weerstand, maar het plan wordt toch doorgezet en op tijd. Bij bottom-up is het gevaar dat er teveel naar de medewerkers wordt geluisterd, waardoor veel tijd verloren gaat in dat gehele proces.

BIJLAGE 33
Interview Dhr W. van der Es

Leraar o.a. Werkplekconcepten, Parkmanagement
& Inkoopmanagement

Geïnterviewde: **Dhr. Van der Es**
Datum: **woensdag 19 maart 2008**
Tijd: **13:30 uur**
Tijdsduur: **80 minuten**

Opening

- Uitleg van de huidige situatie, probleem & werkplekconcept
- Het doel van het interview
- Voorkeur variant werkplekconcept

Het Doel

Het doel van dit interview met Dhr. Van der Es is om nog meer kennis en inzicht te vergaren over dit onderwerp. Ik heb de module Werkplekconcepten bij Dhr. van der Es gevolgd en wil zijn expertise inschakelen om meer te weten te komen over werkplekconcepten en zijn visie over het werk- en kantoorconcept op De Haagse Hogeschool.

Algemeen

1. *Wanneer men een concept verandert houdt men rekening met de omgeving, cultuur. Waar moet men nog meer rekening mee houden wil men een werkplekconcept veranderen?*

Wanneer men in het kader van werkplekconcepten het concept wil veranderen moet men dat niet doen naar aanleiding van krapte. De werknemers zijn gehecht aan hun plek en de fysieke bereikbaarheid naar hun klant toe. De werkwijze is erg traditioneel, dit past ook goed in het concept dat nu gevoerd wordt. Wel is het concept oud en zal er op veel wijze gekeken kunnen worden naar de verandering van het concept. Hierbij moet men rekening houden met de m2 per afdeling, maar ook vooral per functie van de medewerker

2. *In welk concept zou u het beste kunnen fungeren en waarom?*

Voorheen heb ik gewerkt bij Economische zaken. In dit bedrijf werd er gebruik gemaakt van twee werkplekconcepten namelijk; flexplekken en concentratieruimtes. Hierin ik goed mijn werk kunnen doen. In de praktijk zag je veel afdelingen naar elkaar toe kruipen. Dit concept werkt goed in het kader van communicatie. Ik ben niet bang om mijn vaste werkplek te verliezen en mij over te geven aan het flexwerken. Het concept bij economische zaken heeft laten zien dat flexwerken heel goed kan zijn, alleen is dit een heel andere branche met andere doelgroepen.

3. *Hebt u een idee bij welke andere scholen ik kan benchmarken om het optimale resultaat voor de HHS te krijgen? (dat niet hetzelfde concept heeft als de HHS)*

Voor je beeldvorming, maar ook voor de kennis binnen dit kader is het belangrijk om te benchmarken en te kijken hoe de werkplekken ingericht, maar ook verdeeld zijn (m2, kastruimte etc..) op andere hogescholen. De scholen waar jij de huidige concepten zou kunnen bekijken zijn:

- Saction hogeschool IJsselland te Deventer (flexwerken geïntroduceerd)
- NOVA college te Haarlem (van flexwerken naar vaste werkplaatsen)
- Wellandcollege te Klaaswaal
- UNIC te Utrecht

Werkplek

4. *Wat vindt u van u huidige werkplek en als u wat zou willen veranderen aan u werkplek of de omgeving wat zou u willen veranderen?*

In de eerste plaats wil ik zeggen dat ik meerdere werkplekken heb en dus niet alleen gehecht ben aan mijn administratieve werkplek. Ook sta ik voor de klas of zit ik in de bibliotheek. Hiermee wil ik zeggen dat ik meerdere huidige werkplekken heb en dat ik niet vaak op mijn administratieve werkplek te vinden ben.

Wanneer we kijken naar de administratieve werkplek zijn er veel klachten. De ruimte waar wij in werken is een oud lokaal, de ruimte is dus anders ingesteld en is berekend op luidruchtige leerlingen en niet op docenten die daar in stilte hun werk willen doen. Er is dus veel geluidsoverlast. Ook heerst er een slecht klimaat en klimaatbeheersingssysteem. De kastruimte en m2 vindt ik minder belangrijk, ondanks dat ik bijna zeker weet dat deze (per werknemer in de ruimte) onder de minimale vereiste m2 zit.

Als laatste wil ik zeggen dat vind dat er geen plek is waar de leraren rustig met elkaar kunnen overleggen. Een stilte/concentratie of overlegruimte waar leraren met elkaar om de tafel kunnen om het een en ander te bespreken.

5. *Wordt er vaak geklaagd over de werkplekken of het werkplekconcept?*

Over het huidige concept op de HHS heb ik mijn collega's niet over horen praten of klagen, wel over de administratieve werkplekken zelf. Waarover, zie vraag 4.

Werkplekconcept Haagse hoge school & FM

6. *Wat zijn de voordelen en wat zijn de nadelen van het huidige concept?*

Voordelen:

- Fysieke bereikbaarheid (leraar/student-student/leraar)
- De communicatie en contacten tussen de leraren en de leerlingen
- Traditionele manier van werken

Nadelen:

- Open deur politiek (iedereen kan zonder afspraak binnen lopen en verwacht AD-HOC een respons of een antwoord op de vraag.
- De inrichting zou iets transparanter kunnen zijn. Oudbollig en grauwe indruk van de ruimte en werkplekken in de ruimte
- Eigen werkplek, dus je kunt niet snel met een andere docent naast elkaar zitten en zaken bespreken en rapporteren. (docenten uit andere ruimtes)

7a. *Welk concept past volgens u het beste bij de HHS? (flexwerken/combi/traditioneel)*

Het doel van De Haagse Hogeschool is om de klant o.a. tevreden te houden. De klant in dit geval zijn de leerlingen. Deze leerlingen zullen sneller naar een kamer stappen om de leraar persoonlijk te spreken dan een mailtje te sturen of te telefoneren. In dit kader is de beste optie het traditionele concept.

De bereikbaarheid kan toch gewaarborgd worden wanneer de student een afspraak per mail maakt of u belt naar u vaste werkplektelefoon?

In het begin van het jaar krijgt elke student een boekje waarin de naam, e-mail, telefoonnummer en kamernummer van de docent staat. Hierin heb je dus gelijk. Wel hecht de student veel waarde aan de contact tussen de docent en de leerling. Hierin moet dus een gulden middenweg gevonden zien te worden.

Zoals al geschets in het begin van het interview is de ruimte te klein dus zal men het traditionele concept moeten bekijken en aanpassen of moet er een "semi-flexconcept" komen, die de leraren die niet veel op school zijn kunnen benutten. Een nadeel hiervan is wel dat men niet afdelingsgericht, maar werkuurgericht gaat kijken naar de indeling van een werkplek. Dit bevordert uiteraard niet de communicatie tussen de docenten. Wel moet gezegd worden dat men bij de flexplekken elkaar wel automatisch op zal zoeken.

7b. Wat zou u ervan vinden als het flexwerken geïntroduceerd zou worden en zou dit een oplossing zijn voor het ruimtegebrek binnen de afdeling/HHS?

Persoonlijk zou ik gemakkelijk in een flexconcept kunnen werken, wel denk ik dat dit niet een oplossing zou zijn voor het ruimtegebrek binnen de HHS. Ruimtegebrek is geen aanleiding om te flexen. De manier van werken en de perceptie van de student zijn twee kernfactoren waarom volledige flexwerken niet zou kunnen in het onderwijs. Wellicht als de technologische ontwikkeling zodanig is dat de student en leraar elkaar wel zouden kunnen zien binnen het flexconcept.

8. Welk werkplekconcept denkt u dat het meeste rendement zal halen binnen de HHS?

Op dit moment zou ik niet snel een concept kunnen verzinnen. Dat het verbeterd of veranderd moet worden is een feit. Er moet bij het nieuwe concept rekening gehouden worden met het fysieke aspect. Fysieke ondersteuning van de docent. Er zal ook gekeken moeten worden naar de administratieve ondersteuning. Dit is de feitelijke tijd dat de docent achter de werkplek zit. Want wat vele vergeten is dat de docent van de feitelijke gewerkte FTE, maar heel weinig op de werkplek zit.

Meetinstrument onderzoek

9. Werkomgevingsdiagnose-instrument, (WODI) het geschikte instrument op dit probleem op te lossen? Waarom wel/waarom niet

Dit instrument is heel breed. Wanneer je alle facetten uit dit onderzoek mee zou nemen zou je een ander beeld kunnen krijgen of wijk je teveel af van je afgebakende probleemstelling. Wanneer je een paar tools en delen uit het WODI zou halen, zou je meer draagvlak hebben en een goed afgebakend geheel. Het instrument kan ik alle fases ingezet worden. Wanneer men de huidige onderzoek wil toetsen, maar ook wanneer men wil kijken of het nieuwe concept daadwerkelijk werkt. Dit doe je dan in een enquêtevorm naar de medewerkers toe.

Tips & suggesties

10. Zijn er wellicht nog vragen die ik over het hoofd gezien heb die relevant zijn voor dit interview?

Waar goed rekening mee gehouden dient te worden is dat men een werkplek gauw beschouwt als de werkplek met de computer en de bureaustoel. Een werkplek wordt gedefinieerd als **“een aangepaste organisatiegerichte manier van huisvesten”**. Dit wil dus zeggen dat men breder moet denken. Alles zou een werkplek kunnen zijn. Het restaurant, de bibliotheek, stiltekamers, concentratieruimtes. In het onderzoek dient ook gekeken te worden naar deze facetten.

Waar ik ook benieuwd naar ben is of op de andere hogescholen:

- Er ook te weinig m2 benutting- & bezettingsgraad is.
- Of de ruimte daar efficiënt gebruikt en benut wordt.
- Of de werknemers daar tevreden zijn en met het huidige concept goed kunnen functioneren.

BIJLAGE 33

Interview Mevr. Groenevelt

Leraar o.a. Werkplekconcepten

Geïnterviewde: **Mevr. Groenevelt**

Datum: **Vrijdag 11 April 2008**

Tijd: **11:30 uur**

Tijdsduur: **60 minuten**

Opening

- Uitleg van de huidige situatie, probleem & werkplekconcept
- Het doel van het interview
- Voorkeur variant werkplekconcept

Het Doel

Het doel van dit interview met Mevr. Groenevelt is om nog meer kennis en inzicht te vergaren over dit onderwerp. Ik heb de module Werkplekconcepten bij Mevr. Groenevelt gevolgd en wil zijn expertise inschakelen om meer te weten te komen over werkplekconcepten en zijn visie over het werk- en kantoorconcept op De Haagse Hogeschool en academie FM.

Algemeen

7. *Wanneer men een concept veranderd houdt men rekening met de omgeving, cultuur. Waar moet men nog meer rekening mee houden wil men een werkplekconcept veranderen?*

Waar erg op gelet dient te worden zijn de piekmomenten van de medewerkers. Wanneer zijn de werkplekken op de HHS en Academie FM expliciet optimaal bezet, wat is optimaal en hoe behoudt men het contact tussen docent en student. Wat je ziet is dat de studenten steeds meer ICT gericht wordt. Dus het docent-student contact gaat vooral via mail, waar 3 a 4 jaar geleden de leerlingen nog meer naar fysiek contact lonkte. De kwaliteit verandert hier echter niet door.

Waar men nog meer rekening mee moet houden zijn:

- De functionaliteit van het gebouw
- Het type onderwijs
- De visie en beleidskader van academie FM (gevolgen voor huisvesting FM)
- De toekomst
- Ambities studenten
- ICT mogelijkheden

8. *In welk concept zou u het beste kunnen fungeren en waarom?*

Er is niet een bepaald concept waar ik het beste in zou fungeren en renderen. Een eigen bureau vind ik niet noodzakelijk, echter zal er een oplossing moeten zijn voor het archiveren van de verslagen, tentamens en dergelijke. Ook vind ik dat er een plek zou moeten zijn waar je “ kunt hangen met de student”. Sta tafels in de gang, waar je de tijd heb om rustig de vragen te kunnen beantwoorden. Er is behoefte aan kort contact!

In het beste concept dient er zeker gekeken te worden naar de processen en of deze ook aansluiten op de visie van de doelgroepen. Drie processen dient er dan naar gekeken te worden.

- Geconcentreerd werken mededocenten
- Geconcentreerd werken student op basis van korte contacten
- Geconcentreerd werken student op basis van lange contacten

9. *Hebt u een idee bij welke andere scholen ik kan benchmarken om het optimale resultaat voor de HHS te krijgen? (dat niet hetzelfde concept heeft als de HHS)*

Wellicht zou een andere FM-opleiding in Nederland zoals die in Breda een optie zijn om te benchmarken.

Werkplek

10. *Wat vindt u van u huidige werkplek en als u wat zou willen veranderen aan u werkplek of de omgeving wat zou u willen veranderen?*

Het huidige klimaatbeheersingssysteem is een MUST om te veranderen. Het archief is versnipperden dient dus ook gecentraliseerd te worden of een centrale indeling te krijgen. Meer structureren. Zoals net al vermeld moet vooral het korte contact tussen de docent en student verbeterd te worden.

11. *Wordt er vaak geklaagd over de werkplekken of het werkplekconcept?*

Over het concept niet zozeer, wel over de werkplekken (zie vraag 4)

Werkplekconcept Haagse hoge school & FM

12. *Wat zijn de voordelen en wat zijn de nadelen van het huidige concept?*

Voordelen:

- De collegialiteit tussen de docenten onderling
- Communicatie
- Sociale betrokkenheid

Nadelen:

- Concentratiegraad
- Versnipperd archief

7. *Welk concept past volgens u het beste bij de HHS? (flexwerken/combi/traditioneel)*

Er is geen concept waar ik het beste in zou functioneren, wel zou flexwerken op (hoge)scholen voor medewerkers een optie zijn. Wel moeten er dan vlekken ontstaan om de communicatielijnen in stand te houden. In dit geval dus vlekken administratie, Accommodatie en bijvoorbeeld bedrijfskundige.

11. *Welk werkplekconcept denkt u dat het meeste rendement zal halen binnen de HHS?*

(zie vraag 7)

Meetinstrument onderzoek

12. De 3p's zou dat een geschikte tool of meetmethode zijn voor dit onderzoek, waarom wel/niet?

Zeker, het integrale aspect komt hier zeker naar voren en ook de P van Proces waar ik in vraag 2 op hamer. De cultuuraspecten zullen dan terugkomen in het kopje People en Place heb ik ook al aangekaart a.d.h.v. de functionaliteit van het gebouw en de academie FM.

Tips & suggesties

13. Zijn er wellicht nog vragen die ik over het hoofd gezien heb die relevant zijn voor dit interview?

Wat ik zou meenemen in het onderzoek zijn de studenten zelf. Wat vinden hun daarvan als docenten anders gaan werken. Hoe zal de bereikbaarheid volgens hun worden? Hebben hun behoefte aan een veranderd concept? De student dient in dit onderzoek zeker betrokken te worden.