

Dit document wordt u aangeboden door:

Office Magazine.nl

[Klik hier voor meer artikelen](#)

Facility Solutions

Minder kantoor, meer marktplaats

49% Nederlandse schoonmakers heeft lichamelijke klachten -
ForumFMIS: Ondersteunende pijler

Minder kantoor, meer marktplaats

Als gevolg van de ontwikkelingen op technologisch gebied kunnen steeds meer mensen 'mobiel' werken. Met als gevolg dat er minder kantoorruimte nodig is. Maar dit heeft ook allerlei andere consequenties.

Zelfs de meest vastgeroeste manager kan niet meer ontkennen dat de ontwikkelingen en verspreiding van allerlei technologische zaken onze werkpatronen significant heeft veranderd. Waar je ook komt, om wat voor reden dan ook (vakantie, vergadering, romantisch afspraakje), er zijn altijd wel mensen in de buurt die gebruik maken van een iPad of smartphone. En menig een van die personen zal dit doen voor zijn of haar werk: ze zijn dus eigenlijk aan het werken. Want het werk is waar je bent.

Prikklok

Het bewijs is overal om ons heen: het causale verband tussen werk en een vaste werkplek wordt steeds minder logisch. De prikklok wordt afgeschaft, het gaat niet meer om de aanwezigheid, maar om de prestatie van de medewerker. Die medewerker moet overigens wel gefaciliteerd worden voor die nieuwe manier van werken. Zelf een plekje opzoeken waar je kunt gaan zitten werken is niet optimaal, zowel qua ergonomie als voor wat betreft een ander aspect van Het Nieuwe Werken: meer taakgerichte werkomgevingen. Daarom hebben veel kantoorhoudende organisaties nu zogeheten activity-based werkplekken ingericht. Die inrichting is afhankelijk van de manier van werken in die organisatie, en dus per bedrijf verschillend. Zo zijn er inrichtingen die een afspiegeling zijn van een hoge mate van autonomie met een lage interactie, en inrichtingen voor een lage mate van autonomie en juist veel interactie. Denk aan groepsruimtes voor teamwork, met veel overleg en brainstormsessies bij creatieve werkprocessen, en zeg maar een cellenkantoor voor individuele werkers. En alles wat daar tussenin zit.

Solo

Een belangrijke gevolgtrekking van deze manieren van werken is dat werk dat individueel gedaan kan worden – solo, en

'Het bewijs is overal om ons heen: het causale verband tussen werk en een vaste werkplek wordt steeds minder logisch'

niet gebaseerd op een intensieve, continue interactie met collega's – niet per se op een kantoor gedaan hoeft te worden. Een tweede consequentie is dat de fysieke, collectieve werkomgeving ('het kantoor') de eigenschappen krijgt van een plek waar uitwisseling plaatsvindt: het kantoor als een marktplaats voor informatie en kennis.

Daarom zijn veel kantoorhoudende organisaties overgegaan van de traditionele inrichting naar een meer taakgerichte – en hebben ze nogal wat vierkante meters afgestoten dan wel heringericht. Want er kwam ruimte vrij omdat de (facility) managers er vanuit gingen dat het niet logisch is om plekken te reserveren voor mensen die 'solo' kunnen werken, al of niet permanent. De verantwoordelijkheid voor het vinden van een geschikte werkplek werd bij de werknemer neergelegd, men vond dat niet meer de taak van de organisatie.

Deze opvattingen zijn met graagte ontvangen in zowel de private als de publieke sector omdat er niet alleen zakelijke maar ook politieke voordelen te behalen zijn. Menige business case gaat er tegenwoordig vanuit dat als er geen ruimte hoeft te worden gefaciliteerd voor mensen die niet per se op kantoor hoeven te zijn, de totale benodigde kantooroppervlakte ook veel minder wordt. De besparingen aan huurpenningen (of zelfs compleet vastgoed) en exploitatiekosten hebben



het mogelijk gemaakt dat grote hoeveelheden minderwaardige of verouderde (of, wellicht om die redenen, langdurig leegstaande) kantoorruimte wordt vervangen door kleinere maar wel meer moderne accommodaties. Die transformatie of renovatie betaalt zichzelf gewoonlijk binnen enkele jaren terug omdat er goed gebruik van wordt gemaakt: het is een interessante werkplek dan wel ontmoetingsplek voor de nieuwe werkers.

Win-win

Op zich is dit een win-win situatie voor alle betrokken partijen: leveranciers van diensten en goederen, ontwerpers, verandermanagers, vastgoedeigenaren, maar ook de medewerkers zelf, de werkgevers én de facility managers. De technologie maakt een belangrijk onderdeel uit van deze nieuwe manieren van werken. Echter: dat de ontwikkelingen (smartphone, tablet, wifi, enzovoort) dat ‘vrije werken’ mogelijk hebben gemaakt, wil niet zeggen dat de ICT nog

steeds de rol speelt die het vroeger had. Hoewel hij nog steeds een sleutelrol heeft – de ICT faciliteert de communicatie, de toegang tot bestanden en het delen van documenten – ligt nu echt de nadruk op het faciliteren, in plaats van dat hij een vaststaande, door de techneuten bepaalde manier van werken afdwingt. Die sleutelrol wordt echter steeds belangrijker, ook al is die veranderd. De steeds verder gaande ontwikkelingen maken het op afstand samenwerken steeds gemakkelijker, en bieden zo een concurrerend alternatief voor het fysieke kantoor als plaats van uitwisseling. De veranderingen vinden continu plaats, en de transformatie van de werkplek als antwoord op mobiel werken vormt nu een echte stroming.

Keuze

En daar zit hem nu net de kneep. Ging men er voorheen vanuit dat mensen de mogelijkheid om thuis (of waar dan ook) te mogen – en kunnen – werken, met beide handen zouden aangrijpen, tegenwoordig hoor je steeds vaker dat de mede-



werkers daar eigenlijk anders over denken, genuanceerder. Natuurlijk stellen ze het op prijs, en weten ze op waarde te schatten dat ze de keuze hebben om thuis te werken. Zeker als ze nog jonge kinderen hebben, of mantelzorger zijn, om maar twee voorbeelden te noemen. Maar het merendeel van de medewerkers wil liever in een collectieve setting werken, zelfs wanneer ze zogeheten 'solo' taken te verrichten hebben of wanneer hun samenwerking virtueel is.

De redenen voor deze wens van samenwerken zijn verschillend. In eerste instantie zou je denken aan het sociale contact (de gezelligheid), maar er zijn ook motivaties die minder sociaal zijn: zo kan men 'gezien' willen worden bij het uitvoeren van een zware opdracht met als achterliggende gedachte dat dit de carrière bevordert. Of dat men dankzij de interactie met collega's op innoverende ideeën komt, informatie verkrijgt, de kans heeft om te laten zien wat je kunt en weet, het mentoren van jongere collega's, of juist tips krijgen van oude rotten, de kans op toevallige ontmoetingen en spontane samenwerkingsverbanden, de motivatie die een zakelijke omgeving biedt, en de bronnen die je direct bij de hand hebt.

Maar zeker ook de persoonlijke, menselijke behoefte die direct invloed heeft op de prestaties van mensen: het verkeren in een sociale en professionele omgeving, de voordelen kunnen genieten van een structuur en een mate van formaliteit, en zeker niet in het minst: het gevoel, ergens bij te horen. De collectieve

werkomgeving gaat niet alleen om het uitwisselen van informatie en kennis, hij vormt ook een marktplaats voor banen en opdrachten, evenals een achtergrond voor sociale interactie.

Rationalisatie

De transformatie van de werkomgeving leidt tegenwoordig tot een kantoor-rationalisatie. Organisaties zijn druk bezig hun portfolio's aan te passen: minder bedrijfspanden, maar wel betere, liefst geconcentreerd op één locatie in één pand of een soort van campus. Hoewel dit vaak resulteert in een groter geheel dat betere facilitaire voorzieningen kan bieden voor de medewerkers en een groter gemeenschapsgevoel kan opleveren, heeft het ook nadelen voor de medewerkers, zoals langere reistijden. Dit zou minder van belang zijn, ware het niet dat veel mensen er prijs op stellen, face-to-face met collega's te werken in een collectieve omgeving. Als je, om op kantoor te komen, eerst langdurig in de file moet staan, of lang met het openbaar vervoer moet reizen, heeft dit een negatieve invloed op het welbevinden van de medewerker, en mogelijk ook op zijn werk-leven balans. Want het sociale leven naast het werk lijdt daaronder, denk aan deelname in een orkest of sportteam.

Actief deel

En dan zijn er nog de demografische veranderingen: de dagen van werkende mannen en vrouwen die alleen het huishouden



deden, zijn voorgoed voorbij. Vrouwen nemen actief deel aan het arbeidsproces, werken samen met mannen. Dat houdt echter ook in dat veel gezinnen worstelen met de verplichtingen die het ouderschap oplevert en die van het werk. Dat kan spanningen geven, zeker met de financiële verplichtingen van een eigen huis. Ouders moeten blijven werken om hun gewenste levensstandaard op peil te houden. Dan kan op afstand werken een oplossing bieden, want dit bevrijdt de mensen van de onmogelijke eis om op twee plaatsen tegelijk te zijn. Maar is dit wel de ideale oplossing? Voor sommigen wel, voor anderen blijkt het minder geschikt. Want zoals we al eerder zagen, willen mensen graag in een sociale omgeving werken, tenminste voor een groot deel van de werktijd. En bij het thuiswerken (of onderweg) zijn er allerlei storende factoren zoals kinderen, huisdieren, partners die ook thuis werken, de was, boodschappen, enzovoort. Bovendien: is die thuiswerkplek wel geschikt om langere tijd aan te gaan zitten werken? De rechte stoel en de keukentafel zijn angstbeelden voor de ergonomoom.

Sommigen nemen dan hun toevlucht tot café's, bibliotheken, treinen en zelfs vliegvelden. Als je dit combineert met het gegeven dat veel mensen actief willen werken in een voor-spelbare, collectieve, professionele omgeving, dan kun je deze scenario's beschouwen als de oorzaak van het disfunctioneren van veel mensen.

Hubs

Vandaar het succes van de speciaal ingerichte werkplekken op centrale locaties, zogeheten hubs dicht in de buurt van woonwijken en gewoonlijk met een uitstekende bereikbaarheid, waar organisaties werkplekken kunnen huren voor hun medewerkers, naast hun eigen centrale bedrijfspand. Alle partijen profiteren hiervan. De organisaties hebben minder werkplekken nodig in hun bedrijfspand, maar faciliteren voor hun personeel wel werkplekken die beter voor hen te bereiken zijn en waar ze toch in gezelschap zijn van gelijkdenkenden.

De mogelijkheden die de technologie biedt, vormen de basis voor het werken-waar-je-maar-wil. Maar ze bieden ook de kans om in een sociale omgeving te werken, met echte mensen om je heen, in een zakelijke omgeving waar je een passende werkplek voor de specifieke task-at-hand kunt vinden. De hubs die her en der worden ingericht, bieden werkgevers de kans om de energie, het enthousiasme en de productiviteit van hun medewerkers te blijven stimuleren. Wat deze trend voor invloed heeft op de taken van de facility manager, zal de toekomst moeten uitwijzen. Hij of zij kan immers onmogelijk alle locaties waar de medewerkers denken te kunnen werken, monitoren. Het kan ook niet zo zijn dat een organisatie al die mogelijke werkplekken gaat keuren. Maar dat deze stroming een grote impact heeft op het beheer van de organisatie, dat staat vast. ■