



De werkplek als statussymbool

Vroeger was het verschil tussen medewerker, chef en ander leidinggevend personeel af te zien aan de werkplek die de verschillende personen mochten gebruiken. Tegenwoordig, met Het Nieuwe Werken dat als een lopend vuurtje door kantoorhoudend Nederland raast, is dat onderscheid verdwenen. Sterker nog: de leidinggevende heeft niet eens meer een vaste eigen plek, hij of zij moet tussen het 'gewone' volk zitten. Betekent dit ook het einde van de werkplek als statussymbool?

En belangrijk onderdeel van Het Nieuwe Werken (HNW) is het managen op resultaat in plaats van op aanwezigheid. Op zich een goede zaak, want dat je aanwezig bent wil nog niet zeggen dat je aan het werk bent. De verantwoordelijkheid is dus verschoven, meer naar de werknemer toe. Wil dat dan ook automatisch zeggen dat er minder, of zelfs geen onderscheid meer is tussen de werkplek van de manager en die van de werknemer? Natuurlijk is het overwicht dat een leidinggevende wordt geacht te hebben, niet afhankelijk van de stoel waarop hij zit, zijn bureau of zijn eigen kantooruimte. Maar een betere werkplek is daar wel een zichtbaar kenmerk van.

Hiërarchie

In het verleden kon je op menig kantoor met één blik bepalen wat de hiërarchie was. De ‘gewone’ medewerkers zaten bij elkaar in één ruimte, met nauwelijks privé-plek. De meer senior medewerkers hadden de beste plaatsen, gewoonlijk bij het raam. De chef zat apart en wel zo gepositioneerd, dat hij goed overzicht kon houden op zijn werkvolk. Boven hem stond de afdelingschef, die had een eigen kantoortje. De afdelingsmanager had natuurlijk ook een eigen kantoor, maar dat was groter. De afdelingsdirectie bezette een ‘corner office’, op een hoek van het pand, met maar liefst twee ramen. De hoofddirectie van de onderneming had, indien mogelijk, een eigen verdieping. En allemaal hadden ze een inrichting die paste bij de zwaarte van hun functie, hun ‘pay grade’. In de loop der jaren kon je bij een organisatie stijgen in de rangorde, en dat werd dan duidelijk gemaakt middels een verhuizing naar een betere (duurdere) werkplek. Dus naar een plek bij het raam, een eigen kantoortje, enzovoort. Met de invoering van Het Nieuwe Werken werd sowieso de eigen, vaste werkplek al opgeheven, bovendien werden alle plekken gelijk van inrichting, dus was die zichtbare status ook verdwenen. Menig medewerker had daar moeite mee, en beslist niet alleen de ouderen.

Ondernemer

Maar zeker Nederlanders hebben een hekel aan baasjes en autoriteit. Hoewel de hiërarchische structuur op zich effectief was, is die onder invloed van sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen langzaam maar zeker uitgehold. Met de komst van Het Nieuwe Werken werd de verantwoording die hoort bij een hogere functie meer gespreid: de medewerker werd geacht, zelf als een soort ondernemer te fungeren, binnen zijn eigen taken. Hij kreeg dus meer eigen verantwoording voor de correcte uitvoering van zijn werkzaamheden. Bovendien werd de afstand tussen medewerker en leidinggevende kleiner – letterlijk. De chef/manager zit vandaag de dag niet meer apart in een eigen kantoor, maar naast en tussen zijn ondergeschikten (al zal deze militaire term enige weerstand opwekken). Het hangt van de chef en zijn hou-

ding ten opzichte van zijn medewerkers af, hoe die laatsten daarop reageren en daarmee omgaan. Als ‘primus inter pares’ heeft hij nog wel de verantwoordelijkheid (meer dan de medewerkers) maar niet meer de fysieke bijkomstigheden van de hogere status – de aparte werkplek dan wel het eigen kantoortje.

Er zijn hele bibliotheken volgeschreven over goed management, bijvoorbeeld dat een goede manager weet wat er onder zijn mensen speelt. Wat hen bezighoudt, wat ze motiveert of juist demotiveert. Een werkplek tussen die mensen is dan in theorie de ideale manier om daarvan op de hoogte te geraken. In theorie, want de praktijk is anders. Er zijn nog genoeg mensen die liever hebben dat de leidinggevende ergens anders zit dan naast hem, en niet alleen om over die manager te kunnen roddelen tegenover collega’s. Een aparte werkplek schept letterlijk afstand, en dat hoeft lang niet altijd verkeerd te zijn.

Taakgericht en transparant

Het concept van de flexplekken waarbij niemand – ook de directeur niet – meer een vaste werkplek heeft, wordt in veel gevallen al weer losgelaten binnen organisaties. Daar zijn genoeg redenen voor aan te wijzen, het gaat te ver om die hier allemaal op te noemen, bovendien zijn ze per organisatievorm verschillend. Het moderne kantoor heeft taakgerichte ruimtes: concentratiewerkplekken, aanlandplekken, overlegruimtes, enzovoort. Op zich een goede zaak: pas de ruimte aan de taak aan om het werk optimaal te laten verlopen en zo de prestaties te verbeteren. Daarnaast is het kantoor tegenwoordig transparant: de wanden zijn (deels) van glas om licht en openheid te creëren. Voorbijgangers, maar ook de andere medewerkers, kunnen zien wie er in in welke ruimte zit. En als de kantooruimte een zogeheten ‘open office’ is, dan is bijvoorbeeld een overlegplek alleen afgescheiden middels archiefkasten, lage scheidingswandjes of plantenbakken. Kortom: iedereen kan meegenieten van wat er in die overlegzone wordt besproken. En dan geldt hetzelfde probleem als met de kantoortuin: men heeft overlast van de collega’s. Er zou dus een mogelijkheid moeten zijn om overleg te kunnen plegen in een minder openbare ruimte. Bijvoorbeeld een vergaderzaal.

Geen overbodige luxe

Maar als je dat concept doortrekt, zou er dus ook best behoefte kunnen zijn aan een ruimte waar echt vertrouwelijke gesprekken kunnen worden gevoerd. Zoals een directiekamer. En dan zijn we bij het punt waar het om gaat: een directiekamer is beslist geen overbodige luxe. En als er wat meer stijl of design in die kamer is gebruikt voor wat betreft de inrichting, is dat ook bepaald geen overdaad – al wordt dat in sommige organisaties wat overdreven, denk aan het nieuwe UWV-kantoor van enkele jaren geleden. Gasten



– zeker als deze uit het buitenland afkomstig zijn – verwachten dat een leidinggevende van een grotere organisatie minimaal een eigen kantoor heeft, en dat deze aparte ruimte een inrichting heeft die past bij de status van de gebruiker binnen die organisatie. Als dat onderscheid er niet is, en de gast moet eerst wachten tot de gastheer een plek gevonden heeft waar ze enigszins ongestoord kunnen praten, dan blijft er weinig over van het respect dat de gast voor de gastheer, en wat dat betreft ook de organisatie, heeft. En dan kun je als directeur wel proberen uit te leggen hoe het zit met de modernste Nederlandse opvattingen over kantoorinrichting en -organisatie, je gaat gegarandeerd de mist in. Die (buitenlandse) gast verwacht dat er duidelijk en zichtbaar onderscheid is tussen de werkplek van de ‘gewone’ medewerkers, en die van de directie. Akkoord, status is niet afhankelijk van een groot kantoor, maar het helpt wel om die hogere positie te onderstrepen. Daarnaast heeft de directeur de grootste verantwoordelijkheid, de meeste rechten maar ook de meeste plichten. Daar mag best iets tegenover staan, naast dat hogere

salaris. Een kantoor dat recht doet aan zijn status binnen de organisatie, bijvoorbeeld.

In hoeverre de personen die wat lager op de hiërarchische ladder staan (het management, het middenkader) ook behoefte hebben aan, dan wel recht hebben op een aparte werkplek met navenante inrichting, is aan de organisatie zelf te bepalen. Er is natuurlijk iets voor te zeggen dat een afdelingshoofd tussen zijn mensen zit in plaats van apart, maar een echte manager wil niet alles zien van zijn medewerkers, en dat geldt andersom ook. Gelukkig behoort het monochrome (grijs!) kantoor tot het verleden, en zien we steeds meer kleur op en rond de werkplekken. Maar zestien keer dezelfde bureaus met dezelfde stoelen is ook saai, al hebben die stoelen tien verschillende kleuren. Taakgerichte ruimtes hebben speciale, voor die taak optimaal geschikte meubels. Datzelfde geldt voor de directiekamer: daar mag best een hogere kwaliteit meubels en verdere inrichtingszaken worden gebruikt. Al is het alleen maar om een goede indruk te maken op de gasten. ■