

Nog even en het kantoor is een huiskamer of andersom

Marleen Janssen Groesbeek

Hoewel velen nog elke morgen in de file of in een volle trein staan om aan hun van-9-tot-5-plicht te voldoen, groeit de groep die alvast wat thuis werkt.

Wieweleens naar de Amerikaanse serie *Mad Men* kijkt of een oude Franse film als *L'Invitation* uit 1973 bekijkt, ziet

lange rijen bureaus kaarsrecht achter elkaar. Mensen hebben in-en-uitbakjes en doen onduidelijke dingen met papieren dossiers. Het is ondenkbaar dat we nu nog zo zouden werken. Niet alleen heeft de computer zijn intrede gedaan, we zijn ook heel anders gaan werken en anders gaan denken over werken.

Hóé anders weten Ruud Hartmans en Kees van Puijenbroek van Veldhoen + Company. Zij bedenken voor en met hun opdrachtgevers nieuwe, innovatieve werkconcepten. Of dat nu voor een financiële dienstverlener als Interpolis en Rabobank is, of voor gemeenten, provincies, ziekenhuizen, gezondheidsdiensten en opleidingscentra.

Als je de lange lijst van opdrachtgevers en hun gebouwen bekijkt waar Veldhoen + Company adviseert, lijkt het nieuwe werken al helemaal van deze tijd, van de 21ste eeuw. Maar Hartmans legt uit dat enkel het neerzetten van een gebouw dat klaar is voor het nieuwe werken, niet betekent dat de medewerkers en de leidinggevenden er ook klaar voor zijn. 'Het is een gezamenlijke zoektocht naar een bedrijfsfilosofie gebaseerd op vrijheid, vertrouwen en eigen verantwoordelijkheid. Dat is niet altijd even gemakkelijk, het betekent afscheid van het bekende, van de door de jaren heen ingesleten routines.'

Volgens Hartmans draait het nieuwe werken, of welke andere naam er ook aan gegeven wordt, in de basis om drie zaken: oprekking van de mogelijkheid om 24/7 te werken, overal kunnen werken en de mogelijkheid hier als bedrijf een eigen invulling aan te geven. 'Files, privé-werkbalans, klimaatverandering, efficiëntie, bezuinigingen, technologische ontwikkelingen, duurzaamheid, vergrijzing, een nieuwe generatie, het zijn allemaal zaken die van invloed zijn op hoe wij werken en hoe wij willen werken. Werk kan tegenwoordig voor een groot deel plaats- en tijdonafhankelijk uitgevoerd wor-

Ontworteld
Het nieuwe werken duwt mensen uit hun kamer en daarmee uit hun 'comfort zone'



Het nieuwe werken betekent afscheid van het bekende, van door de jaren heen ingesleten routines.

Foto: Veldhoen+Company

den. Daarbij leiden de opkomst van internet, e-mail en bedrijfsnetwerken ertoe dat we ons werk in een virtuele omgeving kunnen doen.'

Maar niet iedereen is zomaar ineens klaar voor het nieuwe werken, stelt Hartmans. 'Het kan in het begin heel bedreigend zijn. Voor je status bijvoorbeeld, een begrip dat een heel andere betekenis krijgt als je geen eigen kamer meer hebt. En voor je gevoel dat je je werk goed doet. Het nieuwe werken haalt mensen uit hun kamer en daarmee uit hun "comfort zone". Daar moet een andere zekerheid voor in de plaats komen. De zekerheid dat de nieuwe manier van werken prettiger is. Een overtuiging die iedereen zelf moet verkrijgen.'

En dat betekent dat voordat de mensen van Veldhoen + Company echt aan de slag gaan, ze eerst de top van de organisatie begeleiden naar hun eigen overtuiging van de meerwaarde van een andere werkstijl. Van Puijenbroek legt uit: 'Onze visie is: hoe haal je het beste uit de mensen en hoe kunnen een andere werkstijl en werkomgeving daarbij helpen. Bedrijven zitten vaak gevangen in hun organogram. Ze hebben de organisatie op een bepaalde manier ingedeeld en dat betekent dat personeelszaken daar moet zitten en de afdeling verkoop daar. Wij stellen de vraag "waarom eigenlijk?"'

En waarom zitten we eigenlijk in een kantoor, vroeg oprichter van Veldhoen + Company Erik Veldhoen zich twintig jaar geleden al af. Hij schreef er een boek over: *Kantoren bestaan niet meer*. Zijn ideeën zetten samen met de oplevering van het nieuwe kantoor van Interpolis in 1995 de wereld van de bouwers en ontwerpers van kantoren op zijn kop.

Het pand vlak bij het centraal station van Tilburg was het eerste voorbeeld van een flexibel

kantoorgebouw, waar niemand meer een vaste werkplek had. Dat scheelde in vierkante meters en dus in huisvestingskosten. Tegelijkertijd veranderde dat proces ook geleidelijk aan de bedrijfscultuur. Mensen kregen meer eigen verantwoordelijkheid, gingen op projectbasis werken en werden zelfstandiger. En dat bleek goed voor het grootste deel van de mensen en voor de onderneming. Zo goed dat van heinde en ver andere bedrijven een kijkje kwamen nemen.

Van Puijenbroek: 'We kregen twee jaar geleden bezoek van vertegenwoordigers van een bank uit Australië die met ons wilde werken. Zij zagen dat bij Interpolis ook de relatie met de klanten verbeterd was en dat dat ook te maken had met de nieuwe manier van werken. En zo gingen wij ook in Australië aan de slag.'

Volgens Van Puijenbroek en Hartmans betekent het nieuwe werken voor elk bedrijf weer iets anders. 'Het is per bedrijf maatwerk. De culturele component is heel belangrijk. Bij het nieuwe werken gaat het erom dat iedereen zijn eigen baas mag zijn en het management zorgt voor de verbinding. Verbinding tussen de drijfveren van een medewerker en de organisatie-doelen van het bedrijf. De manager moet er-

Vaste plek
Waarom zitten we eigenlijk in een kantoor, vroeg Erik Veldhoen zich af

voor zorgen dat iedereen zich een gewaardeerd onderdeel van het bedrijf blijft voelen. Zonder aandacht hiervoor en de centrale waarden van het bedrijf, bestaat het risico dat de organisatie een verzameling individueel werkende zzp'ers wordt.'

En daarom besteden ondernemingen die aan het nieuwe werken beginnen ook veel tijd en aandacht aan de mentale omschakeling. Mensen worden bijvoorbeeld begeleid bij onzekerheid over hoe hun prestaties nu gezien en beoordeeld worden. (zie kader)

Hoewel het voor de bouw door de economische crisis een moeilijke periode is, blijven Van Puijenbroek en Hartmans enthousiast. 'Het is heel simpel', zegt Kees van Puijenbroek, 'als wij met ons verhaal over een betere bedrijfsorganisatie, met enthousiaste medewerkers én met flinke besparingen geen gevoelige snaar raken, zijn bedrijven er niet klaar voor. Dan is het alsof je aan mensen die geen internet hebben, moet uitleggen hoe geweldig internet is. Het nieuwe werken heeft incubatietijd nodig. Mensen moeten barrières overwinnen en het zelf ontdekken. En het helpt als vooraanstaande ondernemingen eraan beginnen. Interpolis gaf jaren geleden een impuls. Nu is Microsoft Nederland een echte ambassadeur.'

In een interview met deze krant zei Theo Rinsma, directeur van Microsoft Nederland, vorig jaar over zijn visie op het nieuwe werken: 'Het klopt natuurlijk niet dat 's avonds werken altijd overwerken is. Je zou mensen de vrijheid willen geven om het werk te doen dat ze moeten doen, maar vrij te zijn op welk moment ze dat doen. En als ze dan op woensdagochtend willen gaan kanoën, moeten ze dat kunnen doen. Dan halen ze 's avonds hun werk wel weer in.'

