

Werknomaden



'Het Nieuwe Werken' is de laatste jaren sterk in opkomst. En hoewel we tegenwoordig leven in een globaliserende economie, kent ieder land zijn eigen variant op het innovatieve werken. Onderzoekers/interieurkenners Kitty de Groot (NL) en Françoise Bronner (F) deden speciaal voor Inside Information onderzoek naar de Nederlandse situatie. In een zevendelige serie doen zij verslag van hun gesprekken met vele tientallen Nederlandse 'opinion leaders' en interieurspecialisten. Deel 7: Werknomaden. Auteur: Kitty de Groot (NL) en Françoise Bronner (F), foto pagina 53: Martine Kolner.

'Kennen jullie café-restaurant Dauphine in Amsterdam niet?' Erik Veldhoen, grondlegger van 'Het Nieuwe Werken' en schrijver van het boek 'Kantoren bestaan niet meer', is verbaasd. Zo'n 2 weken later zitten we er, tussen de met laptop en mobiele telefoon gewapende professionals. Wie zijn deze werknomaden, deze 'flexwerk-hippies'? Waar strijken zij zoal neer met hun kantoor in hun tas? En hoe typerend zijn zij voor het huidige tijdsbeeld en de Nederlandse cultuur? Zittend aan een tafeltje in café-restaurant Dauphine begint Veldhoen te vertellen over de evolutie van de werkomgeving.

In de agrarische samenleving waren werken en wonen nauw verweven. Toen de maatschappij een industriële werd, is het werk naar het kantoor en uiteindelijk naar louter kantoorparken aan de rafelranden van de stad verplaatst. Het woord 'kantoor', afkomstig van het Franse woord 'compter' (=rekenen), staat symbool voor de 'plek waar wordt gerekend', waar administratief werk wordt verricht. In de huidige dienstenmaatschappij is het aantal hoogopgeleiden sterk toegenomen, zijn veel administratieve taken geautomatiseerd en maken nieuwe ICT-ontwikkelingen het mogelijk overal te werken: op kantoor, thuis, in flexwerkplekken en in publieke ruimten, zoals cafés, treinen en bibliotheken.

"Toen we ruim 15 jaar geleden aan het project Interpolis begonnen, voorzagen we dat de opkomende ICT-technologieën een ander type arbeid en daarmee een ander kantoorlandschap met zich mee zouden gaan brengen", zegt Veldhoen. "Werk, privé en ontspanning zullen steeds meer in elkaar over gaan lopen en er zullen vele plekken zoals café-restaurant Dauphine bij komen."

In de omgeving van Dauphine, vlak bij het Amstel-station, zien we het landschap inderdaad veranderen. Op nog geen 3 minuten loopafstand hier vandaan treffen we Catriona Ravelli in haar net geopende 'LaptopLounge'. "Hier kom je om rustig te werken, voor de persoonlijke touch en om in contact te komen met andere flexwerkers", legt Ravelli ons uit. "Om 10



In 'flexwerkclub' Igluu komen mensen met een open blik, die het fijn vinden om in een informele, professionele omgeving te werken, zonder een toezichthoudende manager.

uur gaat hier de bel en is het koffietijd, om half 1 wordt er gezamenlijk geluncht en één keer per week worden er miniworkshops gehouden voor en door leden”, vertelt ze verder. De Laptounge is gevestigd in de loungebar van het Casa 400 Hotel en is mede daardoor van alle gemakken voorzien: een receptie, informele lounge- en vergaderruimten en catering. We vragen Ravelli de flexwerker te beschrijven. “Vanuit mijn bedrijf, ZZP adviescafé, ervaar ik ZZP’ers – ‘Zeer Zelfstandige Professionals’ – als professionals die graag kennis delen, netwerken, leren en feedback krijgen. Het zijn zonder uitzondering ondernemers, die risico’s durven te nemen, initiatiefrijk zijn en graag samenwerken met anderen.”

Ook de oprichters van de flexwerkplekken Spaces, Igluu en Maliebaan45 zijn vol lof over hun flexwerk-leden: een hoog EQ en veel sociale vaardigheden. Of zoals Martijn Roordink van Spaces opmerkt: “Het zijn geen ‘buigers’, die gekluisterd zijn en voorover gebogen werken aan een vast bureau. Integendeel, het zijn mensen die op hun eigen kompas varen, die continu om zich heen kijken om te zien wie er zijn en wat er gebeurt.” Volgens Bert Franse, oprichter van de flexwerkclub Igluu in Utrecht, komen ze niet uit één specifieke sector. “Het zijn mensen met een open mindset, die het fijn vinden om in een informele, professionele omgeving te werken, zonder een toezichhoudende manager.” “Duurzaamheid, gastvrijheid en een mooie omgeving, dat is belangrijk, althans voor de Maliebaan45-bezoekers”, is de mening van Ans Grotendorst, de medeondernemer



Het interieur van het Amsterdamse Spaces, ontworpen door Sevil Peach, is het domein van mensen die op hun eigen kompas varen.

van deze flexwerkplek. In een oud herenhuis met een diepe achtertuin aan een historische, statige en boomrijke voormalige singel, kun je bij Maliebaan45 buitenshuis thuiswerken. We gaan hier naar binnen en lopen via de lange gang door de open keuken de tuin in. Ernaast ligt de kamer en suite, die functioneert als eet-, overleg-, ontmoetings- en expositiezaal, met openslaande deuren naar het terras. Achter het terras zijn meerdere zithoekjes verborgen in groene niches. “Het is er altijd gezellig, er vinden vaak informele gesprekken plaats en

‘Mensen durven op hun eigen kompas te varen’

een enkeling werkt er soms met zijn laptop”, vertelt één van de gebruikers. Ze is zeer te spreken over deze plek. “Je ontmoet hier steeds andere mensen en de aangename omgeving heeft een positief effect op mijn werk en de gesprekken die ik voer met klanten.” Op de eerste verdieping zijn twee grote open flexwerkruimten met daartussen een multimediatheek, waar de gebruikers spelenderwijs ervaring kunnen opdoen met allerlei nieuwe multimedia-applicaties en -apparaten. Op dezelfde verdieping en de verdiepingen erboven bevinden zich overlegruimten, alle verschillend in formaat, stijl en opzet.

Na vele flexwerkplekken bezocht te hebben, luidt de conclusie dat



Flexwerk-kantoren zoals Maliebaan45 zijn veelal ‘huiselijk’ ingericht.

de werknomade behoefte heeft aan een omgeving met een open werkruimte, één centrale ontmoetingsplek, collectief te gebruiken faciliteiten en voldoende overlegruimten. Bij de meeste flexwerkplekken verschilt de aankleding per werk- en overlegruimte, zodat deze past bij de persoonlijke voorkeuren van de gebruikers, bij de te verrichten taken en bij de te voeren gesprekken. Mensen van allerlei leeftijden lopen er door elkaar heen, misschien wat meer dertigplussers en net wat meer vrouwen, maar er is geen sprake van één demografische groep noch van één kledingcode.

‘Het individu is verantwoordelijk voor zijn eigen prestaties’



Het nieuwe kantoorlandschap van Philips ondersteunt de mobiliteit van de medewerkers onder meer via zogenoemde ‘break out-areas’, bedoeld voor teamwerk.

We filosoferen verder over het fenomeen werknomade. Wanneer Ans Grotendorst ons vertelt dat zij in de jaren ‘60 actief heeft gedemonstreerd tegen het gezag van de ‘zuilen’, de strakke structuren en de patriarchale aansturing van die tijd, vragen we haar naar de verschillen tussen nu en toen. “Waar het toen ging om meer democratie, meer gelijkheid en meer vrijheid, draait het nu meer om autonomie, om vrij te kunnen kiezen hoe, waar en wanneer je werkt. Het individu werd toen verantwoordelijk gesteld voor zijn eigen gedrag. Bij ‘Het Nieuwe Werken’ is hij verantwoordelijk voor zijn eigen prestaties, voor het nastreven van zijn eigen ambities en wordt hij geacht naar eigen inzicht en geweten zijn tijd en inspanningen optimaal te verdelen tussen werk en privé.

De cultuurspecialisten vertellen ons dat de Nederlanders altijd al keuzevrijheid en zelfbeschikking hoog in hun (rood-wit-blauwe) vaandel hadden staan. In de jaren ‘60 is er relatief gezien een grote stap gezet. De Nederlandse gezagdragers bogen toen betrekkelijk snel – sneller dan in de buurlanden – voor de eisen van de nieuwe generatie. In het bedrijfsleven vertaalde zich dit naar meer zeggenschap voor de werknemers en naar informeler omgangsvormen tussen de rangen.

We vragen ons af wat het effect van de huidige ontwikkelingen zal zijn op het bedrijfsleven. “Veel bedrijven, waaronder de top tien-bedrijven van Nederland, zijn met ‘Het Nieuwe Werken’ bezig”, zegt Martijn de Wildt, oprichter van Flexibelwerken.

nl en Qidos, een Human Resources (HR)-adviesbureau dat bedrijven helpt in actuele HR-vraagstukken zoals flexwerken, de balans tussen werk en privé en een leeftijdsbewust personeelsbeleid. “Er heerst bij veel werkgevers angst om op het flexibele werken over te stappen. Ze zijn bang dat iedereen opeens gaat telewerken, dat ze niet meer kunnen zien wie wat doet en óf er überhaupt wel gewerkt wordt. Ik heb een klant – een bedrijfseigenaar – ooit eens aangesproken op het feit dat hij vanuit zijn vissenkomp ook niet kan zien wat zijn medewerkers achter hun pc aan het doen zijn. Door meer autonomie bij de medewerkers neer te leggen, ze zelf te laten bepalen wanneer en waar ze het meest productief zijn – ‘s avonds of overdag, thuis of op kantoor – neemt hun motivatie, creativiteit en productiviteit toe. Ze zullen effectiever werken en minder vaak ziek zijn.

Er zijn de afgelopen jaren diverse bedrijven overgestapt op ‘Het Nieuwe Werken’. Een voorbeeld is SNS Reaal. In tijd van arbeidskrapte snakkend naar verjonging, kennisbehoud en vooruitgang, besloot SNS Reaal ‘Het Nieuwe Werken’ in te voeren. “De medewerkers juichen het toe, zij winnen in kracht en vrijheid en geven in enquêtes aan meer tevreden te zijn”, zegt Manja Jongma, programmadirecteur ‘Het Nieuwe Werken’ bij SNS Reaal. “De managers hebben het er moeilijker mee; zij moeten eraan wennen dat ze geen fysieke controle op de groep meer hebben en niet meer alles vanuit hun eigen kamer kunnen doen. We besteden veel aandacht aan trainingen

om van een directieve en controlerende naar een meer coachende en output gedreven managementstijl te migreren.”

Ook bij Philips heeft men stappen gezet. Binnen het Philips Workplace Innovation programma, dat uiteindelijk wereldwijd uitgerold zal worden, is iedere werknemer voorzien van smartphone, laptop, digitale agenda, Office-Communicator (Skype), hoofdtelefoon en webcam. Het nieuwe kantoorlandschap in de interieurstijlen ‘thuis’, ‘funky’ en ‘kantoor’ ondersteunt mede de mobiliteit van de medewerkers: er zijn ‘touch down-werkplekken’ om kort aan te werken, ‘break out-areas’ voor teamwerk en informeel overleg, vergaderkamers voorzien van videoconferentie-apparatuur, concentratiecellen en open werkruimten, koffiehoecken met informele zitjes, recreatie- en spelruimten en er is ook een restaurant, waarin flexibel gewerkt kan worden.

De overheid gaat zo mogelijk nog een stap verder en verandert de status van vijfhonderd medewerkers met een vaste functieomschrijving naar ZZP’er. Deze ZZP’ers in loondienst zullen erantwoordelijk worden voor hun eigen acquisitie en zullen opdrachten uitvoeren voor en met verschillende (interne) opdrachtgevers. Er lijkt kortom geen ontkomen meer aan; de roep om flexibiliteit zal niet meer verdwijnen. Bedrijven zullen blijven vitaliseren met steeds flexibeler werkconcepten, waarbij rang, functie, werkplek en -tijd niet meer vastliggen. Hierbij zullen werken, wonen en ontspanning opgaan in één

samenhangend, duurzaam, ruimtelijk en collectief systeem. De Fransen hebben er een mooie term voor: de ‘power-flower-officescape’.

www.erikveldhoen.nl
www.laptoplounge.nl
<http://officespaces.nl>
www.igluu.nl
www.maliebaan45.nl
www.flexibelwerken.nl
www.qidos.nl