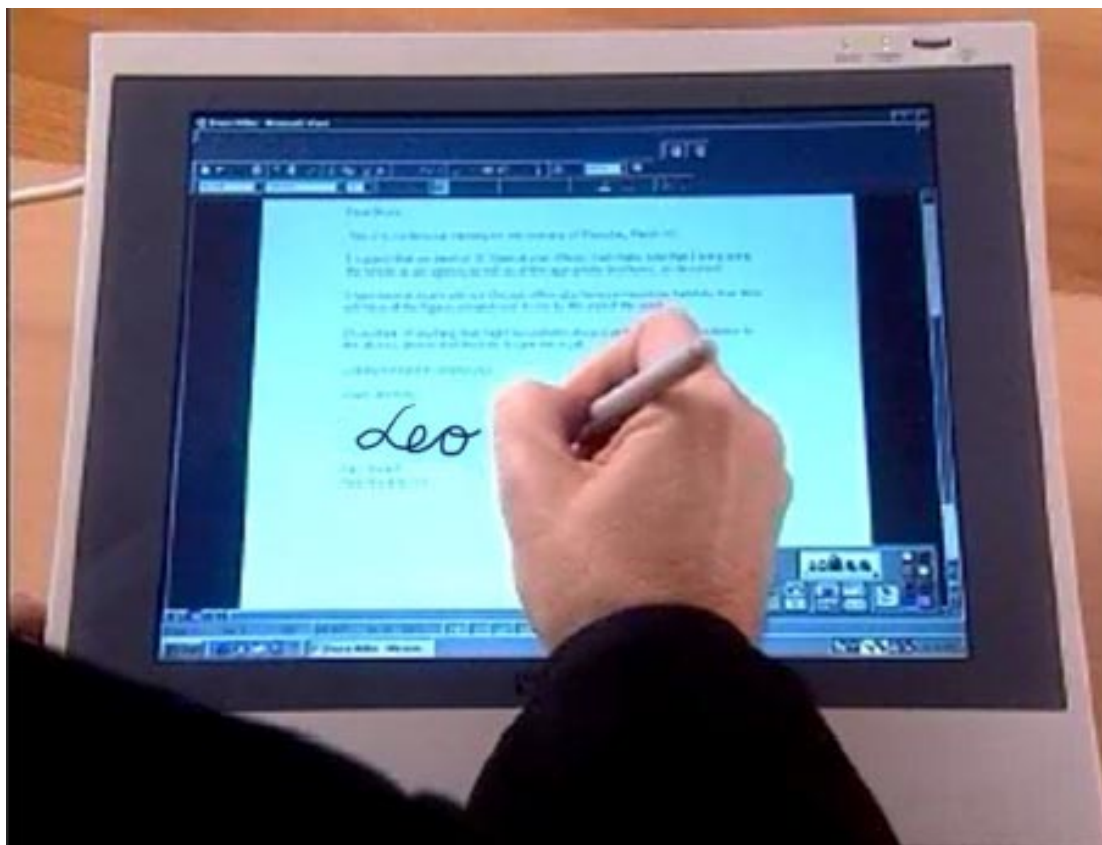


## Thesinge terug naar de vijftiger jaren!

In mei van dit jaar ging men in Thesinge twee weken lang terug naar de vijftiger jaren. Thesinge ligt iets boven de stad Groningen. In de 1950 had men Thesinge bijna niet kunnen opzoeken. Het heeft hooguit 10 straten in de dorpskern, maar dankzij de CD-foongids is Thesinge tot op de vierkante km te localiseren.

Door de enthousiaste deelname van nagenoeg alle bewoners kwamen ze in het nieuws op TV en in alle dagbladen. Op TV zag men dat kinderen in de klas een draai om de oren kregen als ze niet opletten. Onderwijl werd er verteld dat er in de vijftiger jaren echt met een lat op de vingers geslagen werd als ze ondeugend waren. Dit mocht nu niet omdat er regels zijn die dat verbieden. Men kan zich afvragen of dit nu geschiedenisvervalsing is, of niet?

Het grappige van het initiatief waren de contrasten tussen toen en nu. In een hele korte tijd zijn we van de kroontjespen met oostindische inkt via de BIG-ballpoint en de Parker rolschrijver naar het QWERTY toetsenbord gegaan. Alhoewel.... op mijn PalmPilot (digitale agenda-kladblok) en op het Wacom LCD tabled schrijf ik weer met een kunststof potlood mijn notities.



Wacom LCD tablet

**Het eerste LAN (Local Area Network)**

Hoe de techniek en het onderwijs in de afgelopen jaren eruit hebben gezien weten we. Maar hoe ziet het er over pakweg vijf of tien jaar uit? De techniek gaat razendsnel en het bijhouden op één of meerder fronten is een droombeeld en voor sommige een nachtmerrie.

Voorspellen in deze is moeilijk. Dat is maar voor enkelen weggelegd. Denk aan Jules Verne, Leonardo DaVinci en Isaac Asimov. Van Chriet Titulaer ontving ik eens een dia met een afbeelding van een schoolklas in het jaar 2000. Deze had Asimov gebruikt in een boek waarin beschreven werd hoe de mensen uit 1900 de toekomst van het onderwijs zagen. Op het moment van tekenen bestonden er nog geen koptelefoons! In het Frans staat er "in het jaar 2000". In het Engels maken ze hier echter het eerste LAN bekend.



Op school in 2000 (afbeelding ca. 1900)

**Serius**

Hoe staat het met het FD in het algemeen en in het bijzonder met het FD onderwijs. Ik kwam de term Facility Management exact 20 jaar geleden voor het eerst tegen. Toen werd me uitgelegd dat het de nieuwe term was voor Interne Dienst of Algemene Zaken. FM is jarenlang niet echt serius genomen en is daar veel verandering in gekomen?

Ja, wel op lokaal FD-terrein. De niet-FD-er reageert er niet of nauwelijks op. Die vinden in het algemeen dat er teveel (arbo)regeltjes zijn en dat er niet snel genoeg op

hun (te laat) gestelde eisen en wensen tegemoet gekomen wordt. Deze niet-FD-ers omscholen is echter teveel moeite. De grote FD-kunst is vooruit te kijken in de tijd en de veranderingen voor te zijn en niet na te lopen. Dat is in de hectiek van alledag niet eenvoudig. Dit vergt enige oefening en een steuntje in de rug van een collega of vakgenoot met ervaring.



Beeldtelefoon met tiptoetsen

### **Specialisten**

In de jaren '70 en '80 waren er wel specialisten, maar niet zo veel. Ik heb de eer gehad om bij Aad van 't Hof uit Barendrecht en Werner Hungenberg uit München op de leerstoel te zitten. *De specialisten van de kantoororganisatie*. In de jaren '80 en '90 zijn er gelukkig meer mensen het vakgebied gaan uitdiepen. De laatste jaren ben ik een paar maal prettig verrast door presentaties of publicaties van collega's waaraan ik merkte dat er een breder aanbod van goede vakgenoten in de maak is.

Een van de publicaties was van Willy Blonk. Ze had samen met Wouter Brugmans en Daniëlle Soons een uitstekend verhaal over kantoorinnovatie in het boekje 'Markante Masters'. (uitgave FMM ism FMN) Een boekje met vier publicaties, waarvan hun verhaal me het meeste aansprak omdat dat exact mijn vakgebied is. Jammer dat ik het niet zelf geschreven had. Proficiat Daniëlle, Willy & Wouter!

Ook andere (jonge) mensen lieten van zich spreken. Wie vergeet er ooit de uitroep van Suzan van Opstal op de FMN bijeenkomst op 14 april 1999 bij Sony in Badhoevedorp. "Het maakt niet uit waar je wakker wordt. Dat is pas flexibel werken!". Ze is nu nog studente, maar de headhunters zijn er klaar voor. Zo was er ook Nathalie Vermolen die toch een zware taak had aan het organiseren van de FMN Onderwijsdag op 3 januari van dit jaar. De dag was uitstekend verlopen, alleen de conclusies waren niet juichend. Dat was jammer, maar naar aanleiding van een uitgebreid onderzoek wel als terecht aangegeven.



Studenten aan het studeren (of niet!?)

### **Ontwikkelingen**

Daarmee zijn we op het punt gekomen waarom het nu om draait. 'Onderwijs'. Het onderwijs in het algemeen zit een beetje in een vacuüm. Sinds de vijftiger jaren is het onderwijs sterk veranderd, maar de vraag is of het beter is geworden? Als men van mening is dat het beter is geworden houdt het dan wel de technische en maatschappelijke ontwikkelingen bij? In de vijftiger jaren had men op een leidinggevende plek al 10 tot 15 jaar praktijkervaring opgedaan als men 30 jaar was. Nu is men net afgestudeerd, heeft een jaar stage gelopen en een proefschrift geschreven. Ze willen met alle goede bedoelingen de werkmaatschappij naar hun idealen veranderen. Maar zo werkt het niet altijd. Ze zijn door hun lange opleiding tamelijk kostbaar, maar lopen op een aantal punten snel stuk en vertrekken dan weer in korte tijd naar de volgende baan. Na 10-15 jaar zijn ze afgepeigerd en moeten

alweer om- of bijgeschoold worden, want de techniek heeft hen dan allang weer ver achtergelaten.

### **Vier jaar werken voor het salaris van vijf jaar**

In 1995 heeft Rob Lommerse een paar aansprekbare stukjes in FMM geschreven. Hij stelde voor om de studietijd anders in te delen. Studeren tot 18 jaar. Dan twee jaar werken. Geen stage, maar solliciteren. Daarna een jaar naar school. Dan weer twee jaar werken en weer een jaar naar school. Vanaf 30 jaar moet er dan een keuzemogelijkheid zijn om tussentijds een jaar te kunnen studeren. Hiervoor moet het onderwijs worden gereorganiseerd en het bedrijfs- en maatschappelijk leven moeten hieraan natuurlijk deelnemen.

Lommerse gaf aan om de arbeidscontracten op een andere manier op te zetten. Een vijfjaars arbeidscontract waarvoor men vier jaar moet werken. Als werkgever en/of werknemer elkaar niet bevallen kan men na vier jaar afscheid nemen met een handdruk en een jaarsalaris. De werknemer kan het jaar gebruiken om zijn vakgebied door middel van een jaarstudie te versterken, waardoor hij bij blijft en meer waard wordt voor zijn volgende vijfjaarscontract. Hij kan als het vakgebied hem achteraf niet bevalt voor een ander vakgebied kiezen en daar een jaar omscholing voor nemen. Als de werknemer de werkgever goed bevalt kan hij hem een nieuw (verbeterd) contract aanbieden. De werknemer steekt een extra jaarsalaris in zijn zak en heeft dan de keuze om in zijn vrije tijd nascholing te nemen. De werknemer kan ook met een eenvoudiger functie genoegen nemen en het jaarsalaris als extraatje in zijn zak steken.

Dit is nog steeds een goed idee en past steeds meer in het beeld van de veranderende maatschappij.

Veranderd is de maatschappij al. Denk maar aan een aantal woorden die de laatste vijftig jaar vertrouwd zijn geworden zoals flexibel werken, deeltijdbanen, uitzendkrachten, detachering, ouderschapsverlof, voordeurdelers, vrouwen en mannen emancipatie, afwasmachines, magnetrons, éénpansgerechten, enzovoort.

### **Motiveren**

Het onderwijs en ook menig bedrijf kunnen de ontwikkeling in de vorm van PC-gebruik en Video & Audio nauwelijks bijbenen. Albert Heijn en de ING groep hebben me fantastische instructie- en informatie-CD's en video's laten zien. Met name op het gebied van BHV en Arbeidsomstandigheden. Maar dit zijn grote en kapitaalkrachtige bedrijven. Onderwijs en andere bedrijven moeten het met lagere investeringen doen.

De aanpak van Albert Heijn om personeel van een lagere leeftijd aan het bedrijf te binden door goede secundaire arbeidsvoorwaarden loopt parallel aan het verhaal van Lommerse. Motiveer het personeel dan haal je er meer uit en blijven ze langer in dienst.

Dat medewerkers korter en dienst zijn en sneller van baan veranderen begint al in de studietijd. In de praktijk komt het er veelal op neer dat men na de studietijd voor een totaal andere baan kiest. In mijn sociale omgeving zie ik een opleiding Modevakschool verdwijnen in een baan als stewardess. Een bouwtechnische opleiding in een barkeeper. Een rechtenstudie in een moeder van twee kinderen, enzovoort.

Dit rechtvaardigt de overdenking of alle moeite die de vereniging in het FD-onderwijs stopt wel terugkomt. Als FD-studenten direct na hun opleiding verdwijnen in de IT, Marketing, PR, Horeca, enzovoort. Waarom dan alle moeite?

Men kan zich afvragen hoe de FD-ers opgeleid en bijgeschoold moeten worden die van een andere studierichting toevallig in de FD terecht komen. En men moet zeker de FD-studenten motiveren om echt de FD in te gaan. Facilitymanagers moeten boven op de haverkist staan bij het uitvliegen (of eerder) van afgestudeerden voordat ze een andere werkrichting kiezen. Je zal maar net miskleunen bij een Daniëlle, Wouter, Suzan of Nathalie (Reeds eerder vernoemd in dit stukje. Hiermee zijn anderen niet uitgesloten!)



Leo Hooijmans van Galileo & Partners is kenniswerker, docent en freelance journalist op het gebied van de kantoorindeling & -uitrusting. ([www.npartners.nl](http://www.npartners.nl))