

Werkplekconcepten

De gein en ongein van concepten en innovaties.
Een verhaal in twee delen. In FMI-8: Innovatiestress.



Waarover is er in het facilitaire vakgebied meer geschreven dan over werkplekconcepten? Arbonormen? Sick Building Syndrome? RSI? Ribbeldijen? Of gaan de kachelbenen alles verslaan? (zie voetnoot)

Gaat het in de media en bij consultants echt om nieuws of maken ze nieuws om de vakken/zakken te vullen. Ook hierover wordt in de media geschreven en worden de messen geslepen.

Leo Hooijmans

Over nieuws heeft Nico Lemmens een mooi stukje geschreven in FM Executive. Mijn huidige nieuws gaat hierbij over zijn nieuws. Hij schrijft over oud nieuws en over hoe dat tegenwoordig gemaakt wordt! Is dit nu oud nieuws, of nieuw nieuws?

Met twijfel schreef Teun Putter een stuk in Kantoor & Efficiency over onafhankelijke adviseurs. Hij schreef over onwetendheid, kaf en het koren en gedragsregels.

Voor schrijvers, uitgevers, adviseurs en zelfs voor u, lezer, is uw waan werkelijkheid. Net als bij 'buitenspel' (voetbal). Het ligt eraan voor welke ploeg men is. Zelfs als het duidelijk buitenspel is zijn er aanhangers die het niet willen weten. Zo ook voor werkplekconcepten. Cellenkantoren; kantoortuinen; flexplekken en telewerken. Vul de illusie maar in.

Open kantoor

Tot de vorige eeuw is het met kantoorconcepten zo langzaam gegaan dat er niet over geschreven werd. De kleitabletten (2500 vChr), het perkament uit de middeleeuwen en de moeite iedere keer weer alles over te schrijven gaven geen aanleiding om zich daarover druk te maken. Men zat eerst op de grond en later stond men achter lessenaars. Dit laatste ging door tot in de 20^e eeuw. Het schrijf- en kopieervolk stond. De chef en de notaris zaten op een stoel. Net als de koning. Dat waren dan ook de eerste groepen met rugklachten.

In de jaren vijftig liepen de Amerikanen en Duitsers voorop in de kantoorrevolutie. Grote open kantoren voor massaproductie. Rijen dames achter de typemachines. Herman Miller (VS) en VOKO (D) kwamen in de jaren 60-70 met hun systeem-meubelen voor 'Open Office' en 'Raum im raum'. Toen kwamen de eerste werkplek-adviseurs voor kantoor zoals ook de eerste persiflagefilm (J.Tatis 1967). In de film is een man de weg kwijt in een hypermodern kantoor in Parijs. Sinds die tijd is het komisch op kantoor geworden. En kostbaar!

Meestal wordt er gerekend naar m², maar het is beter om te rekenen naar productiviteit.

Specialisten met betrekking tot werkplekconcepten spreken graag over kamer-, landschaps- en teamkantoren. Er is geen ontkomen aan engelse uitdrukkingen zoals central- telework-, home-, instant-, guest-, satelite- & businessoffice. De gemiddelde facilitair manager knippert even vragend met de ogen bij kreten als cellular-, group-, open plan- & combi-office. Zeker als er over personal-, shared & non-territorial office wordt gesproken.

Centraal Beheer (1972) was met het gebouw van Herzberger een voorbeeld in Europa van het open kantoor. Een 'thuis' voor 1000 medewerkers. PTT, IBM, NMB waren de volgers in Nederland. In de breedte van de kantoorhuisvesting is het in Nederland niet van de grond gekomen. Deels te danken aan de zuinige mentaliteit. Een open kantoor goed ingericht kan prima functioneren. Het kan echter door valse zuinigheid worden volgepropt, waardoor het een kippenhok wordt en mensen er niet goed kunnen werken. Bovendien geeft iedere interne verhuizing een domino-effect waardoor kostbare verhuisoperaties aan de orde van de dag zijn.

De kans van slecht functioneren speelt ook in de moderne kantoorconcepten. Goede voorbeelden zijn Interpolis in Tilburg en de Kamer van Koophandel in Rotterdam. Als je deze projecten beter kent blijkt dat over deze huisvesting is nagedacht en de plannen ver voor de verhuizing op scherp zijn gezet. Er werd geld, tijd en aandacht aan besteed.

Deze concepten blind nabouwen heeft hetzelfde resultaat als het nabouwen van een open kantoor in de jaren 60-70. In die jaren kon er nog wat met de uitgegeven investeringen worden gedaan. Er was toen nog veel routinematig werk dat in de open kantoortuinen zonder na te denken uitgevoerd kon worden. In deze tijd (2004) is dat een sterk aflopende zaak. Routinematig werk wordt overgenomen door 'workflow' automatisering. Wat er overblijft is logisch en creatief werk. Hiervoor is hoog gekwalificeerd personeel nodig met een dito werkomgeving. Het is slim als het (facilitair) management daarover nadenkt. In de praktijk is er nog weinig hoogwaardige huisvesting in gebruik.

Bouwstenen

Een nieuwbouw plannen met een nieuwe organisatiestructuur heeft een lange voorbereiding nodig. Het aantal medewerkers en hun instelling (mentaal en fysiek) is van groot belang voor de voorbereidingstijd. Communicatie is het fundament voor het succesvol uitvoeren van de plannen. Bouwstenen zijn wetenschap hoe mensen functioneren; kennis

van gebouwen en hulpmiddelen. Zoveel mogelijk met interne kennis bij het bedrijf en anders een combinatie van ingehuurde kennis en een slimme interne manager of beleidsmedewerker. Probeer die maar binnen een bedrijf te behouden tegenwoordig.

Door de hectiek van fusies en reorganiseren blijven er weinig mensen met kennis van het bedrijf op dezelfde plek. Leve de kostenbesparing!

Een gebouw huurt men voor meerdere jaren en bouwen doet men zeker voor 30-40 jaar. In die periode komen er goede en slechte tijden. Als men teveel kosten reduceert in een economische recessie zal het gebouw zeker niet voldoen in goede tijden. Als men in een hoogconjunctuur bij het bouwen niet nadenkt zal men na een recessie de volgende hoogconjunctuur waarschijnlijk in hetzelfde gebouw niet halen. Wat een verspilling!

Er blijft echter wel wat te schrijven en te adviseren.

Winst

Wat is waar en waar is de winst te halen? Zeker niet bij vierkante-meter-geneuzel. Er zijn voorbeelden dat als alle medewerkers 1-2 m² minder op hun functieplaats krijgen toegewezen dit weinig meters bespaart op het totaal, terwijl de motivatie bij de groep naar het vriespunt daalt. Belangrijker is om het juiste bouwmoduul/stramien te koppelen aan de kantoororganisatie en/of –cultuur. Verlies door gebouwen- en/of ruimtenvorm zijn zwaarwegender in de vierkante meterverspilling. Deze is meestal al minimaal 10% en kan in sommige gevallen oplopen tot 30%.

Het functioneren van de organisatie bepaalt de locatie en het werkplekconcept. Het werkplekconcept bepaalt de juiste keuze van de gebouwen- en de ruimtenvorm.

Eén werkplekconcept voor een compleet bedrijf zal zelden voldoen. Zeker niet voor grotere bedrijven. Meestal zal het een mix van kamer-, team- en vergaderruimten zijn.

Uitdaging

De uitdaging ligt bij de visie van het bedrijfsbestuur over het functioneren van het bedrijf over pakweg 3-8 jaar. Zo ook bij de visie van het facilitair management over kantoorinnovatie in dezelfde periode. Met behulp van interne en/of vaste externe kenniswerkers die het bedrijf goed kennen. Dan komt men tot de juiste kantoorconcepten.

Wordt vervolgt in FMI 8.

Leo Hooijmans is redactielid van FMI en kenniswerker bij Galileo & Partners.
galileo@npartners.nl

Voetnoot:

Kachelbenen kunnen ontstaan als dames de laptop op de schoot gebruiken. Bij dunne kleding of korte rok kan door de warmte-uitstraling van de laptop de huid licht verkleuren. Dit gebeurde vroeger als men dicht bij de hout/kolenkachel ging staan om zich te warmen. De Venlose huidarts B. Jagtman schrijft hierover in een Brits medisch vakblad. 'Erythema ab igne' is de medische term voor de huidafwijking. Het is maar dat u het weet!

(PS Uw schrijver weet de oplossing. Dames met mooie kachelbenen kunnen zich via zijn emailadres aanmelden voor onderzoek en de oplossing!)