



## NeVaP Verdieping over innovatieve kantoorconcepten

# Salonkantoor bespaart meer ruimte dan flexkantoor

Het nadenken over kantoorgebruik staat volop in de belangstelling en was voor NeVaP (Nederlands Vastgoedmanagement Platform) aanleiding een bijeenkomst over innovatieve kantoorconcepten te organiseren. Het meest opvallend daarbij was de presentatie van het 'salonkantoor', ontwikkeld door Bos en Alkemade Architecten. Daarmee wordt zelfs meer ruimte bespaard dan bij flexkantoren, maar het beantwoordt aan de behoefte van veel werknemers aan een eigen vaste werkplek.

Eerder betoogde tijdens deze bijeenkomst René Stevens van adviesbureau ATELIER V bijvoorbeeld, dat juiste huisvesting bijdraagt aan het bereiken van organisatiedoelen. Theo van der Voordt, verbonden aan de TU Delft en het Center for People and Buildings, behandelde de plussen en minnen van uiteenlopende kantoorconcepten.

Het salonkantoor vergt per werkplek slechts 15 m<sup>2</sup> tegenover het traditionele cellenkantoor, dat gemiddeld 23 m<sup>2</sup> omvat. Het kantoor met flexwerkplekken zit daartussen met ruim 18 m<sup>2</sup>, aldus Fred Bos van Bos en Alkemade Architecten. De ruimtewinst zit in het weglaten van gangen en andere zogenaamde verkeersruimten. Fred Bos: "Het klinkt revolutionair, maar de gang is een uitvinding uit de 18<sup>e</sup> eeuw. Kastelen en landhuizen van vóór 1725 zijn bijna allemaal gangloos ontworpen. Je bereikte bijvoorbeeld de 'herensalon' via de 'blauwe salon'. Vandaar de naam 'salonkantoor' voor ons concept, dat voor het nieuwe hoofdkantoor van de welzijnsinstelling Altra in Amsterdam voor het eerst ook is toegepast."

### Ontevreden met flexkantoor

Het salonkantoor blijkt met name ontwikkeld te zijn, omdat het flexkantoor in de praktijk lang niet altijd voldeed. Bos: "In het flexkantoor worden minder bureaus geplaatst dan het bedrijf aan werknemers telt. Hiermee is een ruimtewinst van circa 20% te bereiken ten opzichte van het traditionele cellenkantoor. Maar er is vaak veel tegenstand bij het

De gang is een uitvinding uit de 18<sup>e</sup> eeuw.  
Kastelen en landhuizen van vóór 1725 zijn  
bijna allemaal gangloos ontworpen



personeel. Werknemers voelen zich vaak inwisselbaar en worden ook wel kantoomaden genoemd. Er is een stoelendans om een werkplek, elke morgen weer.”

Uit het ‘Eerste Nationale Werkplekonderzoek’ uit 2007 bleek ook, dat werknemers uit overheid, zorg en zakelijke dienstverlening het liefst een eigen bureau willen die functioneel is en de thuissituatie benadert door de werkplek aan te kleden met persoonlijke voorwerpen. Werknemers willen inspraak hebben in de toepassing van groen, design en kleur. Daar staat tegenover, dat werkgevers vaak uit kostenoverwegingen minder vierkante meters per werkplek willen.

Dat allemaal was voor Bos en Alkemade de reden om voor Altra te zoeken naar een ander concept. Bos: “Je zit onder meer vast aan wettelijke normen voor werkplekken. Intussen hebben we echter bereikt dat de oppervlakte van het salonkantoor, inclusief aanvullende ruimten zoals vergaderruimtes, koffiecorners, sociale trefpunten en dergelijke, onder die van een flexwerkkantoor uitkomt. Om de interne communicatie en contacten te bevorderen, hebben we bovendien een centrale trappartij gemaakt, die de drie verdiepingen van Altra verbindt. De entree is op de middelste verdieping gesitueerd, waar alle medewerkers binnenkomen.”

Verder was het vooral een kwestie van innovatie en slimmigheidjes om alles aaneen te rijgen tot een prettig geheel. Verrijdbare ladekastjes bijvoorbeeld die onder het bureau kunnen worden geplaatst, voorzien van een zitkussen waardoor medewerkers met elkaar een kort bureaugesprek kunnen voeren. Tussen de wandformaties bevinden zich multifunctionele overlegkamers en ook enkele afsluitbare kamers voor vertrouwelijke gesprekken.

## Organisatiegericht huisvesten

Dr. ir. Theo van der Voordt, senior onderzoeker bij het Center for People and Buildings en docent/ onderzoeker bij de afdeling Real Estate & Housing van de Faculteit Bouwkunde aan de TU Delft, analyseerde ‘het nieuwe werken’. Organisatiegericht werken, zoals hij het noemde, vereist het continu afstemmen van de huisvesting, ICT en andere faciliteiten op veranderingen in de organisatie en nieuwe wijzen van werken, waarbij uiteraard gebruik moet worden gemaakt van technische innovaties. Hij behandelde eerst de voor- en nadelen van diverse bekende kantoorindelingen. Het Center for People and Buildings heeft daarvoor ook ‘WODI’ ontwikkeld, een ‘werkomgevingsdiagnose-instrument’. Behalve een hulpmiddel bij de keuze voor een kantoorconcept is WODI ook geschikt om te toetsen of de doelstellingen behaald zijn en welke verbeterplannen mogelijk zijn. Van der Voordt legde ook een verband tussen de invloed van (en tevredenheid over) de huisvestingsfaciliteiten op de arbeidsproductiviteit. Uit verdiepende analyses naar de facilitytevredenheid blijkt, dat vooral de psychologische kant van de werkomgeving – prettige werkruimte, voldoende privacy, inspirerende inrichting – daarmee een sterke relatie heeft. In de woorden van Van der Voordt: “Het loont de moeite om te investeren in tevredenheid van werknemers over de faciliteiten. Een hogere tevredenheid gaat gepaard met een als hoger ervaren eigen arbeidsproductiviteit en een hoger percentage van de werktijd productief (zelf geschat).”

WODI is mede ontwikkeld naar aanleiding van de opkomst van kantoorinnovatie. Uit praktijkonderzoeken bleek, dat over het algemeen de meer innovatieve kantoren goed scoren op tevredenheid over communicatie, transparantie, fraaie architectuur en veel vrijheid in de keuze van werkplekken en thuiswerken. Maar relatief veel klachten zijn er over het niet geconcentreerd kunnen werken, het gebrek aan privacy en de grote afhankelijkheid van ICT.

**Het loont de moeite om te investeren in tevredenheid van werknemers over de faciliteiten**

Van der Voordt pleit voor een tevredenheidsindex voor kantoorhuisvesting die een volwaardige plaats moet krijgen naast kostenefficiënt ondersteunen van organisatiedoelen en werkprocessen. Een dergelijke index is inmiddels ontwikkeld door het Center for People and Buildings, op basis van percentages tevreden en ontevreden medewerkers over diverse onderwerpen in ruim 20 kantooromgevingen.

## Marktconforme kantoren voor niemand interessant

Ir. René Stevens MBA, algemeen directeur en eigenaar van ATELIER V, adviesbureau voor huisvesting, vastgoed en stedelijke ontwikkeling, had als prikkelende uitspraak onder meer, dat marktconforme kantoren geschikt zijn voor iedereen, maar voor niemand interessant. De keuze voor huisvesting wordt volgens hem grotendeels bepaald door de 'bedrijfsstijl' en daarom is segmentatie en een marktgerichte aanpak noodzakelijk. Huisvestingsmanagement noemt hij dat. De kantoorbeleving is bijvoorbeeld voor statusgevoelige professionals anders dan voor stedelijke specialisten, of maatschappelijke dienstverleners.

Stevens onderscheidde een zevental organisatie-segmenten. Beleving van een gebouw is, zei hij, vergelijkbaar met de beleving van een merk en zijn doel is met een bijzondere balans van vormgeving en gebruikswaarde een significante meerwaarde te realiseren voor de gebruiker van een gebouw in vergelijking tot de doorsnee huisvesting. Stevens haakte in op de psychologische theorie van Maslow, die zegt dat je jezelf als gezonde persoonlijkheid kunt ontwikkelen via een zogenaamde behoeftepiramide (vanuit primaire biologische behoeften via bestaanszekerheid, sociale behoefte en erkenning naar zelfontwikkeling).

Zijn zienswijze is, dat de evolutie van het kantoor-gebruik grote overeenkomsten vertoont met genoemde behoeftepiramide van Maslow. Was het kantoor ooit primair bedoeld als een min of meer functioneel onderkomen voor bureau-arbeid, nu is het volgens Stevens steeds meer een plaats voor actieve communicatie, ontmoeting en inspiratie. Vernieuwende werkplekconcepten kunnen daaraan volgens hem een bijdrage vormen. Maar het is volgens hem van essentieel belang, dat de organisaties zelf en hun adviseurs zich dat realiseren!

Ook Stevens heeft een formule ontwikkeld: het Strategisch Huisvestings Model. Alle stakeholders moeten daarin bij huisvestingsvraagstukken worden betrokken. En een huisvestingsparagraaf moet jaarlijks deel uitmaken van het beleidsplan om tijdig ook met de huisvesting te kunnen anticiperen op gewenste organisatieontwikkelingen.

### Meer Verdieping

Deze middag vond plaats in de reeks 'Verdiepingen' van NeVaP. De bijeenkomsten zijn steeds een combinatie van theorie, praktijkervaringen en discussie en zijn bedoeld om op alle deelgebieden in het vastgoedmanagement innovatieve ideeën aan te reiken voor vastgoedmanagement-professionals. Ook Vastgoed Belang is als sponsorpartner en als deelnemer in het bestuur nauw betrokken bij de activiteiten van NeVaP.

Dit najaar vinden de volgende NeVaP activiteiten plaats:

- dinsdag 30 september a.s.: Verdieping 'Zorg & Vastgoed(management)'
- dinsdag 25 november a.s.: NeVaP Jubileumcongres

Meer informatie over NeVaP treft u aan op [www.nevap.nl](http://www.nevap.nl) ■

