

Center for People & Buildings komt na Werkplekwijzer met Werkplekspel

Hulpmiddelen rondom huisvesting

Een goede kantooromgeving kan en mag niet worden onderschat. Om organisaties te helpen bij huisvestingsvraagstukken, heeft het Center for People & Buildings twee instrumenten ontwikkeld: de Werkplekwijzer en het Werkplekspel.

Een collega gebruikt een stiltewerkplek (cockpit) met de deur open. Alle andere stiltewerkplekken zijn bezet. U moet geconcentreerd kunnen werken om een belangrijk stuk af te maken. Wat doet u?

- A) Ik zoek een andere werkplek op en tracht me daar te concentreren.
- B) Ik leg de situatie aan de collega uit en vraag of ik plaats kan nemen in de stiltewerkplek.
- C) Ik ga thuis werken.
- D) Anders, namelijk...

Zomaar één van de in totaal 72 vragen uit het zogenaamde Werkplekspel. Een fonkelnieuw middel om gebruikers van een kantoorpand te helpen bij de vraag hoe ze het beste met elkaar in een bepaald kantoorconcept kunnen werken. Het spel volgt op de vorig jaar geïntroduceerde Werkplekwijzer. Dat boekje - eveneens van het Center for People & Buildings - is een tweede tool om managers en medewerkers van een kantoorgebouw inzicht te geven in de mogelijkheden die een werkomgeving biedt.

De Werkplekwijzer is samengesteld op initiatief van de Rijksgebouwendienst. 'Die wilde een tool om te communiceren met haar eigen gebruikers', zegt Yuri Martens, co-auteur van het naslagwerk. 'Iedereen heeft wel eens gehoord van een concentratiecel, maar wat is dat nou precies? Waar moet zo'n cel aan voldoen en wat levert die aan de organisatie? Dat

geldt voor meer ruimtes. We kennen allemaal de traditionele kamerkantoren en de kantoorruimte. Die twee typologieën zijn vaak bekend, maar daartussen zit een breed pallet aan mogelijkheden. Het overzicht ontbrak. In dit boekje hebben we een en ander overzichtelijk gemaakt. Eén taal gaan spreken, dat is de toegevoegde waarde.'

De werkplek verandert steeds vaker. Het ene innovatieve kantoorconcept volgt het andere op. 'Zeventig procent

van de veranderingsprocessen mislukt', stelt Martens. 'Bij nieuwe huisvesting worden ambities vaak opgedreven. Als er veranderd wordt in huisvesting, moeten er vaak tegelijkertijd andere veranderingen in de organisatie plaatsvinden, zoals werkwijze of ict. Het is belangrijk dat dit erkend wordt en dat er een hoop verkeer kan gaan in zo'n veranderingsproces. De facilitair manager moet daar rekening mee houden en zorgen dat hij back up heeft van het hoger management.'

Elke organisatie heeft een eigen 'jasje' nodig. Om goed te kunnen bepalen welk is het noodzakelijk dat eerst wordt geïnventariseerd aan welke

doelstellingen de werkomgeving moet voldoen. Pas als dat is gebeurd, kan de invulling verder vorm worden gegeven. De keus voor een bepaald type huisvesting hangt onder meer af van de werkprocessen, cultuur en ambities van een organisatie.

Zijn er eenmaal knopen doorgehakt, dan wil dat niet zeggen dat daarna niets meer hoeft te gebeuren. Het is belangrijk dat werknemers hun stem kunnen laten gelden. Daarom heeft het CfPB het Werkplekspel bedacht. 'Het stimuleert medewerkers na te denken over het gebruik van de werkplek. Het spel is een instrument om te bekijken hoe je met elkaar om gaat in een kantooromgeving', legt Maartje

Maarleveld, mede betrokken bij de ontwikkeling van het spel, uit.

De rol van de eindgebruiker is dus essentieel. 'Vaak worden de medewerkers pas op het moment van 'inhuizing' geconfronteerd met het nieuwe kantoorconcept', aldus Maarleveld. 'Maar de inrichting staat of valt met het gebruik ervan. Je kunt mensen een lijst met twintig regels geven waaraan ze zich moeten houden, maar je kunt je voorstellen dat ze daar niet blij mee zijn. Via het Werkplekspel worden mensen 'getriggerd' zelf na te denken over het gebruik van hun werkplek. Zo komen ze er zelf achter dat het bijvoorbeeld vies is om in een kantoor met flexplekken boven het toetsenbord van een computer een sinaasappel te eten. Dat is plakkerig en niet echt collegiaal ten opzichte van de collega die na jou op die plek komt te zitten.'

Op een speelse manier samen tot een optimaal gebruik van een kantoor komen en hopen dat het aantal ergernissen zoveel mogelijk slinkt. Maarleveld: 'Het is belangrijk dat een organisatie die zich bezighoudt met huisvesting, medewerkers daarin betreft. Daar valt de grootste winst te boeken. Een kantoorconcept kan wel leuk verzonnen zijn door een architect of huisvestingsadviseur, als je de eindgebruiker er niet bij betrekt is de kans groot dat het concept niet gaat werken.'

Martens vult aan: 'Huisvesting is belangrijk, maar uiteindelijk gaat het om de mensen die daar binnen moeten werken. Gelukkig erkennen directies steeds vaker dat huisvesting daarop van invloed is.'

Frank Buschmann



>> De eindgebruiker moet betrokken worden bij de ontwikkeling van een goede kantooromgeving.