

Wordt thuiswerken ‘het nieuwe normaal’?

Als we alle berichten mogen geloven, wordt het op het kantoor nooit meer zoals het was. De coronaperiode heeft ons geleerd dat we dankzij snelle internetverbindingen en slimme programmatuur prima in staat zijn ons kantoorwerk thuis uit te voeren.

Uit cijfers van het CPB blijkt dat thuiswerkers na de lockdown een groter deel van hun werktijd op de thuiswerkplek willen doorbrengen (zie het FD van 1 februari, ‘[Les van thuiswerkexperiment: goed voor je mensen zorgen is goed voor je bedrijf](#)’). Femke de Vries brengt in haar recente expertartikel ‘[Thuiswerken heeft grote invloed op bedrijfsdoelen](#)’ (FD, 2 maart) naar voren dat van de 25 grootste Nederlandse werkgevers de meesten verwachten met fors minder kantoorruimte verder te gaan. En ook uit ons eigen onderzoek ‘We Werken Thuis’, dat we als Center for People and Buildings (CfPB) uitvoerden met Aestate/Ontrafelexperts, TU Delft en TU Eindhoven, komt naar voren dat velen verwachten na de corona-periode een ‘nieuw normaal’ zal aanbreken. Zo geeft 82 procent van de bijna 40.000 respondenten aan na corona vaker te willen thuiswerken; 87 procent zou het niet erg vinden om verplicht een of twee dagen thuis te moeten werken.

KANTOOR SLECHTS ONTMOETINGSPLEK?

Her en der wordt daarom de verwachting uitgesproken dat het kantoorgebouw in de toekomst nog slechts zal dienen als ontmoetingsplek, en dat een flink deel van het traditionele kantoorwerk voortaan vanaf de thuiswerkplek zal worden uitgevoerd. Deze gedachte is begrijpelijk. Toch zijn er verschillende redenen om aan te nemen dat de thuiswerksoep straks misschien wat minder heet zal worden gegeten dan zij nu wordt opgediend.

Allereerst zijn lessen die tijdens een uitzonderingstoestand worden geleerd vaak slechter bestand tegen de tijd dan gedurende de uitzonderingstoestand wordt aangenomen. In de overwinningsoes na het behalen van de EK Voetbal-titel in 1988 stonden we als opgeschoten Veluwe jongeren opeens gezamenlijk te dansen in het centrum van ons dorp. De gebruikelijke rivaliteit tussen voetbalverenigingen en middelbare scholen was als sneeuw voor de zon verdwenen. We waren vrienden en begrepen elkaar. En natuurlijk zou dat altijd zo blijven. ‘Altijd’ duurde hooguit een dag of drie.

BEKOELDE LIEFDE

Ook het enthousiasme over thuiswerken zou wel eens snel kunnen bekoelen. Zo is het nog maar de vraag of werkgevers hun kantoorpersoneel werkelijk zo vertrouwen dat ze de medewerkers ook na het corona-intermezzo toestaan hun kantoorwerk te blijven uitvoeren zonder de vorsende blik van hun leidinggevende. Wanneer de onmiddellijke noodzaak om thuis te werken verdwijnt, zal binnen hiërarchische organisaties de verleiding groot zijn om terug te gaan naar ‘business as usual’. Zolang directieve managers hun medewerkers nog niet definitief kunnen inruilen voor veel makkelijker te sturen kunstmatig intelligente oplossingen, zullen ze de noodzaak voelen hun mensen zoveel mogelijk in het zicht te houden binnen het fysieke panopticum.

VERLICHTE WERKGEVERS

Voor meer verlichte werkgevers zijn er trouwens eveneens goede redenen om hun mensen weer naar het kantoor te laten komen. Weinig werkt bijvoorbeeld zo goed voor het creëren van een team-gevoel als fysiek samenzijn. Toen wij in de zomer van 1988 weer meer óver dan mét de jongens van de rivaliserende voetbalclub spraken, was de voor eventjes gevoelde vriendschap snel voorbij. De fysieke afstand herbevestigde de mentale afstand. Dit speelt ook binnen organisaties. Werkgevers doen er verstandig aan hun mensen regelmatig samen te brengen in een gedeelde fysieke ruimte. In het eigen kantoor bijvoorbeeld. En aangezien het hoogst inefficiënt is om mensen alleen naar dat kantoor te laten komen om samen even een kopje koffie te drinken om zo de creativiteit te stimuleren, zal er ook in het verlichte postcorona-kantoor volop ‘gewoon’ gewerkt worden. Net als vroeger.

GROOT KANTOOR OF KLEINBEHUID

Het fysieke samenzijn op kantoor is niet alleen in het belang van de werkgever, maar ook van kantoorwerkers zelf. Kleinbehuisde thuiswerkers zijn ongetwijfeld blij wanneer ze hun geïmproviseerde thuiswerkplek weer kunnen verruilen voor de ergonomisch verantwoorde werkplek – met alle bijbehorende faciliteiten – in de vertrouwde kantooromgeving. Het is zeer opvallend dat dit aspect in vrijwel geen enkele analyse van de toekomst van kantoorwerk terugkomt, ook niet in de zeer lezenswaardige [expertvisie](#) van Femke de Vries die onlangs in het FD stond. Komt dat soms doordat mensen die een bijdrage leveren op opiniepagina’s doorgaans ruim behuisd zijn en zich daardoor niet goed kunnen voorstellen wat het betekent om met twee volwassenen en meerdere kleine kinderen te moeten thuiswerken vanuit een sociale huurwoning?

Ook ruimer behuisde medewerkers kunnen overigens profiteren van het samenzijn op kantoor. Voorstanders van thuiswerken zeggen vaak dat thuiswerken leidt tot een betere werk-privébalans. Maar daarbij wordt vergeten dat de kolonisering van de thuissituatie ook in villawijken op termijn als een zware last ervaren kan worden. Bovendien is de tegenstelling tussen ‘werk’ en ‘privé’ kunstmatig. Voor veel mensen vormt het dagelijkse kantoorbestaan een onmisbaar deel van hun privéleven. Net als bij de deur van de kinderopvang, op de tennis, in de winkelstraat en in de sociale media-bubbel vormen en (her)bevestigen we onze persoonlijkheid op het kantoor. We hebben andere mensen – inclusief onze collega’s – nodig om onszelf te kunnen zijn. En daar hebben we wel een beetje reistijd voor over.

MASSAAL NAAR KANTOOR: GEEN TWIJFEL MOGELIJK



Het lijkt dan ook weinig twijfel: na de pandemie zullen kantoorwerkers weer massaal hun gedeelde werkruimtes gaan bevolken. Niet alleen omdat ze dat moeten van hun werkgevers, maar ook omdat ze dat zelf willen. Kantoorwerkers zien ernaar uit om collega's weer te treffen bij de koffiemachine en er te bomen over allerlei interessante onderwerpen die tijdens de geformaliseerde beeldschermvergaderingen doorgaans niet aan bod komen. Zo'n informeel gesprek zou bijvoorbeeld kunnen gaan over de vraag hoelang het eigenlijk nog gaat duren voordat kantoorwerkers definitief thuis zullen komen te zitten – zónder werk ditmaal – omdat kunstmatig intelligente technologie hun werkzaamheden definitief obsoleet heeft gemaakt. Of over de uiterst kleine kans dat het Nederlands elftal ooit weer eens een groot internationaal toernooi zal gaan winnen.

dr. Henk-Jan Hoekjen

Filosoof/Onderzoeker bij het Center for People and Buildings in Delft