



Ik ben een Wim

Je kent ze wel, van die testjes die je invult in een tijdschrift of op internet, die je zeggen wat voor type je bent. Je blijkt een hartenbreker, een huismus of een echte leider te zijn. Je hebt tegenwoordig ook testjes die aangeven wat voor type kantoormedewerker je bent. Hierbij wordt de uitslag niet zozeer bepaald door persoonlijke eigenschappen, maar vooral door feitelijke kenmerken, zoals iemands functie. Door een paar vragen in te vullen weet je binnen korte tijd wat voor een type jij bent. Voor de herkenbaarheid worden hier dan vaak labels aangehangen die samengaan met de namen van de medewerkers. Ik ben bijvoorbeeld 'een Wim'. Dan lees ik verder: 'Wim heeft drie kinderen en woont samen met zijn vrouw Karen in Nieuwegein. Hij verzamelt oude zeekaarten. Een groot deel van de dag zit Wim op kantoor in overleg met collega's. Daarnaast moet hij veel offertes verwerken en zit hij daarvoor geruime tijd achter de pc. Wim heeft het niet zo op de nieuwe media en haalt er niet altijd uit wat erin zit'. Zou u zich hier nog in herkennen? Is deze informatie te gedetailleerd? Wordt de aandacht niet te veel afgeleid door de naam Wim en zijn privéleven in plaats van de informatie waar het om draait voor het werk, zoals zijn werkzaamheden? De invloed van sociale netwerken als Hyves, Facebook en LinkedIn klinkt door in de omschrijvingen.

Het CfPB onderzoekt het gebruik van profielen, namelijk activiteitenprofielen. Deze profielen zijn heel nuttig voor een organisatie om de kantoorpopulatie in kaart te brengen. Een huisvestingsconcept wordt dan gebaseerd op activiteitenpatronen van de medewerkers. Om een effectief en toch ook efficiënt huisvestingsconcept te kunnen maken, is een bepaalde mate van generalisering onvermijdelijk. Voor ieder uniek persoon een plek op maat maken is niet haalbaar (en onbetaalbaar). Door profielen te creëren worden de behoeften van groepen medewerkers gematcht met de feitelijke werkzaamheden van deze medewerkers; de werkomgeving sluit dan goed aan op de werkprocessen. Op zoek naar een soort Pareto-achtig principe (80-20 regel) merkten we voor de Belastingdienst dat circa 80 procent van de functies kan worden samengevat in zes profielen. Werken met activiteitenprofielen luistert nauw. Typeringen als 'Wim' met uitvoerige beschrijvingen van zijn privéleven en overige omstandigheden, leiden er in veel gevallen toe dat medewerkers zich niet meer herkennen in de benamingen die worden gebruikt. Niet iedereen is immers getrouwd met Karen en woont in Nieuwegein, dat je hetzelfde werk doet oké, maar of je dan in het profiel past? Natuurlijk niet, je bent immers niet 'een Wim', maar Wim, of Gerda of Niels, je eigen unieke persoonlijkheid! En kan je van mij, Marion, verwachten dat ik mij nog herken in de uitkomsten als de uitslag zegt dat ik 'een Wim' ben, terwijl mijn situatie totaal niet op die van Wim lijkt? Anderzijds leidt te ver generaliseren ertoe dat medewerkers zich niet zullen herkennen in het aan hen toegekende profiel. Dat kan leiden tot weerstand van de medewerkers, die het gevoel hebben op de grote hoop te worden gegooid. De balans vinden tussen generieke profielen voor het bepalen van soorten en aantal werkruimten en (het recht doen aan) de kenmerken van het unieke individu is erg belangrijk. Herkenbaarheid van de profielen en typeringen is de sleutel om de profielen optimaal te kunnen inzetten en tot de meest geschikte huisvesting te komen. Een organisatie kan je daarbij best betitelen tot 'een Wim', we zeggen tenslotte ook dat organisaties, blauw geel of groen kunnen zijn, zolang jij je maar bijzonder voelt en ook zo gekend wordt. Dat moet vooral zo blijven!



Wim Pullen en Marion Beijer, Center for People and Buildings