

Flexibilisering van kantooroplossingen



Flexibilisering van kantooroplossingen

Samenvatting; Flexibilisering van werk en werkomgeving is niet nieuw. De COVID-19-pandemie heeft alleen een stroomversnelling teweeggebracht. De 1,5m-regel, thuiswerken in een home office en organisaties die kiezen om zich te organiseren in zogeheten hubs maken dat de kantorenwereld behoorlijk wordt opgeschud. Hoe om te gaan met design, inrichting en gebruik van huidige kantoorruimtes? Op welke wijze integreren we thuiswerken in onze organisatie? Hoe organiseren we ons werk en onze werkplek in de toekomst? Allemaal legitieme vragen waar we direct mee aan de slag moeten.

Relevantie

De COVID-19-pandemie heeft ons professionele leven op zijn kop gezet en de manier en de plaats waar we werken voor een groot deel van werkend Nederland veranderd. De 1,5m-regel en het verzoek om meer thuis te werken zorgen ervoor dat de bezettingsgraad in de kantoren vermindert. Minder mensen tegelijk op de werkvloer, andere werktijden: de van 9 tot 5 cultuur is nog maar bij een enkele organisatie te vinden.

Organisaties staan voor de vraag of ze zich kunnen aanpassen aan flexibel werken. De uitdaging is om na te denken of de kantooroplossingen zoals we die gebruiken, nog kloppen in onze nieuwe realiteit.

De evolutie naar flexibel werken is niet nieuw. Dat heeft KPN al een aantal jaren geleden laten zien. Maar de algemene transformatie wordt wel versneld door de huidige situatie. De verwachting is dat dit de kantooromgeving blijvend verandert. Dit brengt met zich mee dat er behoefte ontstaat aan betere en meer gestructureerde ondersteuning voor een snellere overgang naar het home office. Hierbij valt te denken aan 'social distancing'-

oplossingen: veilige, hygiënische en efficiëntere werkplekken, zowel in het kantoor als ook thuis.

Achtergrond

De coronamaatregelen en -richtlijnen openen de discussie en leiden tot heroverweging hoe om te gaan met kantoren en buitenruimten. Het 1,5m-veilige kantoor, de intrede van de home office en hubs in flexibele oplossingen met daarbij het voortschrijdend gemak van digitalisering bieden mogelijkheden om het werken anders te organiseren. Er ontstaat langzaamaan een duale behoefte aan enerzijds een sociale verzamelplek/clubhuis als kantooromgeving en anderzijds een flexibele werkomgeving in hubs dicht bij huis, al dan niet in een home officeoplossing.

Uitdagingen

De COVID-19-pandemie leidt in feite tot drie uitdagingen voor het functioneren van werkomgevingen:

1. De veilige kantooromgeving (1,5m afstand);
2. De verdere intrede van home office;
3. De versnelde flexibilisering van werken in hubs.

Samenkomen op de werkvloer om te socializen en samen te werken wordt wellicht het gevraagde hoofddoel van een centrale kantooromgeving van een organisatie. Het streven naar een evenwicht tussen de behoefte aan aantrekkelijke ruimtes en de behoefte aan veiligheid is daaraan inherent.

Thuiswerken, home office, is door het overgrote deel van de beroepsbevolking omarmd en wordt gedaan in meestal thuis geïmproviseerde kantoorruimtes. Of dit de arbeidsethiek ten goede komt is nog maar de vraag. Onderzoeken wijzen uit dat de productiviteit van het individu in het werkproces toeneemt. Dat komt doordat de reistijd vervalt en de verleiding om toch iets

langer te werken groter wordt omdat de scheiding van werk en privé vager is geworden. De productiviteit van teams loopt daarentegen juist terug, omdat teamleden bijvoorbeeld niet altijd on-the-spot bereikbaar zijn. Een iets andere indeling van hun (thuis)werkdag is daarvan wel de belangrijkste oorzaak. Even bij elkaars werkplek langs lopen om snel iets te bespreken of te beslissen blijkt op afstand toch een stuk lastiger.

De COVID-19-pandemie brengt ook een andere kijk op human capital met zich mee. Hebben we al deze werknemers nog wel nodig? Wat voor mensen moeten we aannemen voor de toekomst? Moeten we nog veel werknemers hebben in onze organisatie? Deze vragen brengen met zich mee dat organisaties op de korte termijn met minder mensen in dezelfde, meestal centrale, kantooromgeving achterblijven. Als organisaties kijken naar hun langetermijnstrategie, in de huidige digitaal ondersteunde wereld, in hoeverre is er dan nog een fysiek kantoor nodig?

Actie

Op korte termijn zijn maatregelen aan de orde als het aanpassen van de kantoorruimte aan sociale afstandsmaatregelen en het verhogen van de hygiënemaatregelen om de veiligheid van werknemers te waarborgen. Daarnaast zullen er op de langere termijn ook structurele aanpassingen moeten plaatsvinden. Herindeling van sociale ruimten zoals bijvoorbeeld de koffiehoek, het zitgedeelte en lunchruimten zullen anders kunnen worden ingericht zodat de sociale component van de kantooromgeving veilig kan worden ingevuld. En maatregelen als de vergaderruimte voorzien van videobelmogelijkheden.

Of in plaats van een eigen bureau dat slechts 50 procent van de tijd wordt gebruikt zogenoemde touchdown-kamers creëren. Zulke touchdown-kamers zijn eenvoudige werkruimten die kunnen worden gebruikt als vervanging van een groter kantoor. Deze ruimten bevatten basiszaken die nodig zijn om kantoorwerk te kunnen doen zoals een bureau, stoel, kantoorbenodigdheden, telefoon, internettoegang en andere hulpmiddelen die gebruikelijk zijn in een kantooromgeving. Zo wordt het mensen mogelijk gemaakt naar

kantoor te komen op de dagen die ze willen en een werkplek hebben, zonder de ruimte van een persoonlijk bureau in beslag te nemen. De thuiswerkende werknemer zou vanuit de organisatie ondersteund kunnen worden door voor alle medewerkers van de organisatie een uniforme efficiënte thuiswerkplek te creëren.

En ook in constructieve zin kunnen er aanpassingen plaatsvinden in de woon-werkomgeving. Het leidt tot een toekomstbeeld van nieuwe woningen met een home office. Grote megalomane kantoren verdwijnen meer en meer. Een goed voorbeeld is bijvoorbeeld KPN. Het grote centrale hoofdkantoor in Den Haag heeft plaatsgemaakt voor hubs in de regio, dicht bij de werknemer en de klant. Eén van die hubs werd, nadat het duurzaam was omgebouwd naar een flexibele werkomgeving met veel touchdown ruimtes en videobelverbindingen, aangemerkt als voorbeeldkantoor voor de rest van de organisatie.

Resultaat

KPN heeft al een tijd geleden het flexibele werken omarmd door geografische hubs te creëren. Mede hierdoor werd het flexibele thuiswerken meer en meer geaccepteerd binnen de KPN-organisatie. Ook met de, vanuit hun expertise, ontwikkelde digitale werkplek, waarin technologie zoals videobellen en Cloud-werkplekken zijn opgenomen, wordt de flexibilisering van werk een flink eind op weg geholpen.

Het hubkantoor in Rotterdam is al voorbereid op de clubhuisfunctie van de toekomst, waar veilig werken op 1,5m afstand goed mogelijk is en bovendien veel touchdown ruimtes zijn gebouwd.

Impact

Een van de grootste schokken door de COVID-19-pandemie was van economische aard: veel organisaties zijn gedwongen om rekrutering stop te zetten of zelfs het personeelsbestand te verminderen om te overleven. En minder personeel betekent minder behoefte aan ruimte.

Het kan best zijn dat mensen door de gezondheids crisis ook in de toekomst veel

minder met het openbaar vervoer naar de stadscentra pendelen. In dat geval kan regionalisering van werkplekken goed nieuws zijn voor kantoorruimten buiten de stad. Het zou ook de lokale economie kunnen stimuleren als meer werknemers werken vanuit hubs dichterbij huis. Het is dan ook niet ondenkbaar dat infrastructurele plannen nogmaals onder de loep genomen moeten worden als het gaat om de inrichting van Nederland.

Met de NOVI, Nationale Omgevingsvisie, bouwt Nederland aan de verdere ontwikkeling van een Stedelijk Netwerk Nederland. In die visie gaat Nederland functioneren als "een netwerk van onderling goed met elkaar verbonden steden en regio's, met een snel, duurzaam en comfortabel mobiliteits- en transportsysteem". In steden en dorpen zullen wonen, werken, natuur, landschap en voorzieningen veel meer met elkaar verweven raken. Zo zullen we in een groene woonomgeving dichterbij ons werk wonen en meer thuis werken.

En de bestaande kantoorgebouwen? Die kunnen wellicht worden omgebouwd tot woonruimte om daarmee tegemoet te komen aan de grote vraag naar woningen. Nieuwe kantoren zouden in de toekomst zodanig flexibel van opzet moeten zijn dat er op termijn (makkelijker dan voorheen) een nieuwe functie aan gegeven kan worden, zoals wonen. Dat vraagt om goed nadenken over de mogelijkheid om installaties, kabels, leidingen en leidingschachten zo te positioneren dat je met kleine aanpassingen of toevoegingen het kantoor kunt transformeren tot woningen.

De verschuiving van kantoorwerken naar thuiswerken zal ook andere ideeën met zich meebrengen over het ontwerp van nieuwe woningen: Home office in of aan huis? En ook zal er nagedacht moeten worden over het energiegebruik; welke duurzaamheidsmaatregelen kunnen er genomen worden? Zijn bijvoorbeeld mini energie-grids van eigen opgewekte energie, gedeeld met de omgeving, een oplossing? Op deze manier zou de commerciële waarde van bouwen zo maar eens flink kunnen toenemen.

En nu?

Gewoon doorgaan op de oude weg is geen

optie. De flexibilisering van werk en gebruik van kantoorruimte staan op de agenda bij nagenoeg alle organisaties. De COVID-19-pandemie heeft dit alleen maar versneld. Overwegingen, die je in je eigen organisatie zou moeten maken, zijn bijvoorbeeld:

1. Werkplekontwerp: hoe ontwerp en inrichting na COVID nieuw leven inblazen.
2. Kantoorcultuur: de zakelijke hartslag aanpassen aan het nieuwe ritme van de mensen.
3. Welzijn: de opkomst van fysieke en mentale overwegingen voor kantoormedewerkers.
4. Milieukwesties en de daarmee samenhangende wijzigingen op de werkplek.
5. Technologie: de impact ervan en hoe deze wordt benut.
6. Vloeroppervlak: ga je na verloop van tijd meer of minder ruimte innemen?
7. Heb je een home officestrategie voor je organisatie?

Er ontstaan ook kansen voor de bouwsector in het aanpassen en realiseren van flexibele werk/kantooroplossingen:

- Home offices zullen op termijn ook aan voorwaarden moeten voldoen en als zodanig aangepast of gerealiseerd moeten worden bij de bestaande woning.
- Nieuwe woningen kunnen standaard worden voorzien van een home office indien gewenst.
- Regionale hubs realiseren in bestaande agglomeraties en nieuwe geografisch interessante gebieden.
- Kantoorgebouwen ombouwen tot woningen.
- Nieuwe gebouwen dual ontwerpen voor zowel werken als wonen.

Hoe dan ook: kantoren en werkomgevingen zoals we die nu kennen, zullen een flinke transformatie ondergaan.

Links

- <https://vicuspartners.com/articles/flexible-working-coronavirus/>
- <https://www.workdesign.com/2020/06/a-look-into-the-workplace-post-covid-19-the-anti-office/>
- <https://www.cushmanwakefield.com/en/netherlands/six-feet-office>
- https://www.cfpb.nl/media/uploads/publicaties/upload/2001_Ma0EffectenaAfb.pdf

Bibliografie

- Human Resilience What your people need now / Accenture
- The design of work post COVID-19 / Mercer's Karen Shellenback and Samantha Polovina
- COVID-19: Briefing materials / Mckinsey & Company

Video

- https://www.youtube.com/watch?v=ipDDIQcp2s&feature=emb_logo