

De wereld op zijn kop

Wonen, werken en leren anno tweeduizendnu

Het nieuwe werken behoort tot de vijf belangrijkste actuele trends binnen facility management . Het thema stond de afgelopen jaren centraal in verschillende uitgaven en zal ook in 2011 actueel blijken . De term roept zowel sympathie als weerstand op in het facilitaire werkveld. Wat is er gaande - en hoe denkt 'het veld' erover?



Foto's: Microsoft

Een term als het nieuwe werken impliceert dat er ook zo iets bestaat als het oude werken. Nog afgezien van de suggestie dat alle typen werkzaamheden over één kam geschoren kunnen worden, wat vanzelfsprekend volkomen onmogelijk is, suggereert de term dat er op een gegeven moment een kentering heeft plaatsgevonden. De jongste wezenlijke invloed op (kantoor)werkprocessen is technologisch van aard. De technologische ontwikkelingen van de afgelopen decennia zijn zelfs zo ingrijpend, dat een vergelijk met de industriële revolutie van anderhalve eeuw geleden voor de hand ligt. In de laatste decennia van de vorige eeuw maakten ict-toepassingen het in

toenemende mate mogelijk om plaats- en tijdonafhankelijk te gaan werken. Dat had al gauw gevolgen voor de functionaliteit van de kantoorwerkplek, die zich al snel vertaalde naar de bezettingsgraad: men werkte lang niet altijd meer op kantoor en evenmin op vaste werktijden. Flexibel werken deed zijn intrede. Het werd zelfs een hype. Binnen veel organisaties werden vaste werkplekken vervuld voor een kleiner aantal flexplekken; de draad- en papierloze werkomgeving werd gepropageerd en bergen archiefruimte teruggebracht tot minimale proporties. De werkplek werd steeds meer een ontmoetingsplek, waar mensen met elkaar konden brainstormen of 'soci-

alizeren' en die een huiselijke sfeer moest ademen.

En hoewel flexibel werken ook wel weerstand opriep - niet in de laatste plaats door de invloed ervan op de hiërarchie binnen organisaties - leek er sprake te zijn van een nieuw evenwicht. In een dynamische context zoals de arbeidsmarkt is echter geen enkele formule houdbaar. De nieuwe aanwas bracht een eigen arbeidsethos mee, dat geleidelijk terrein won. Dat nog eens gevoed werd door de mogelijkheden die de nieuwe media met zich meebrachten. De top van de piramide van Maslow leek bereikt: de mogelijkheden tot zelfontplooiing en participatie vanuit de individuele mede-



■ Het nieuwe werken bij Microsoft.

werker werden vanzelfsprekende arbeidsvoorwaarden.

Arbeidsethos

De manier waarop mensen hun werkzame bestaan organiseren, heeft uiteraard invloed op de manier waarop zij hun privéleven gestalte geven. Het evenwicht tussen beide heeft de laatste jaren een ingrijpende verschuiving doorgemaakt; grenzen zijn steeds verder vervaagd.

Thuiswerken raakte meer en meer in zwang. Mensen gingen in toenemende mate hun eigen dagritme bepalen. Productiviteit hing niet langer samen met een vast tijdsbestek gedurende de dag, maar met de energiebalans van de individuele medewerker. En zo maakte de prikklok geleidelijk aan plaats voor een kwantificeerbare arbeidsprestatie. De toename van plaats- en tijdonafhankelijk werken vergde vanzelf-

sprekend meer dan een cosmetische ingreep van de woonomgeving. Een woning vervulde niet langer de traditionele functie van wonen 'zonder meer', maar verwerd deels tot een satelliet van de organisatie waarvoor de bewoner werkzaam was. De wijk, die voorheen overdag uitgestorven was, kreeg een meer centrale functie in de samenleving, waardoor de term 'slaapste-

den' uit de tijd raakte. Zo ging het nieuwe werken hand in hand met een ontwikkeling die zich misschien het beste laat typeren als het nieuwe wonen.

Terzijde: de transitie, die de balans tussen wonen, werken - en in het verlengde daar-

van recreëren - momenteel doormaakt, heeft nauwelijks aantoonbare invloed op de overbelasting van het landelijk openbaar vervoersnet of het fileprobleem; de concentratie van verplaatsingsbewegingen kort na het eerste kwart van ieder etmaal en rondom het laatste ervan lijkt onuitroeibaar.

Met de opmars van de behoefte tot zelfontplooiing en participatie vanuit de individuele medewerker werd nog een derde ontwikkeling zichtbaar. Namelijk de ontwikkeling van de individuele deelnemer aan het arbeidsproces. Van 'loonslaaf' tot zzp'er - met de daar onvermijdelijk bijbehorende verandering van sociale zekerheid als gevolg. Het is niet ondenkbaar dat het gezicht van de arbeidsmarkt totaal verandert. Dat er een situatie ontstaat waarin al dan niet samenwerkende zzp'ers opdrachtnemers worden, die zelf opdrachten van hun gading gaan selecteren.

Opdrachten die aansluiten bij mogelijk nieuw verworven specialismen, aansluitend bij de eigen ontwikkelbehoefte of de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Een loopbaan hoeft zich immers allang niet meer op één terrein af te spelen; mensen kunnen zich naar believen om- of bijscholen om vervolgens een tweede loopbaan te beginnen. Of een derde. En die loopbaan hoeft niet te eindigen bij de traditionele pensioengerechtigde leeftijd - die toch al onder vuur ligt - maar kan gerust veel eerder of later eindigen - en weer worden doorgestart. Want naast het nieuwe werken (beide varianten) is ook leren niet langer gebonden aan de schoolomgeving en lestijden. En evenmin aan leeftijd en levensfase. Die derde ontwikkeling laat zich misschien het beste omschrijven als het nieuwe leren.

Dat nieuwe leren heeft vanzelfsprekend ook zijn weerslag op het traditionele leren,

De praktijk zal de functie van de leerschool steeds meer overnemen.

dat onvermijdelijk terrein prijs moet geven aan de behoeften van de huidige tijd. Misschien gaan leerlingen en studenten in de niet eens zo verre toekomst wel helemaal niet meer naar school en nemen de mogelijkheden van afstandsleren het van het

gangbare (bij gebrek aan een passender term) 'contactleren' over. Hoewel het niet voor de hand ligt dat leren volledig zonder ontmoeten zal gaan plaatsvinden, ziet het er wel naar uit dat de praktijk de functie van de leerschool steeds meer zal overnemen. Misschien maar des te beter met de toenemende tekorten aan leraren waar de media bol van staan.

Jubileumjaar

Eind september 2010 zetten Corpo Mission en de Academy voor Facility Management van de Haagse Hogeschool respectievelijk hun tweede lustrum en 30-jarig bestaan luister bij met de organisatie van het 'Innovatief Debat over Het Nieuwe Wonen, Het Nieuwe Werken en Het Nieuwe Leren'. Circa 150 deelnemers werden onder leiding van Aldith Hunkar, bekend van het NOS journaal, meegenomen in een inspirerende ontdekkingsreis naar de toekomst van wonen, werken en leren.

Regioreporters van TV West hadden als opmaat voor het debat drie video's geproduceerd, waarbij werd gekeken wat bij Haag Wonen achter de voordeur leeft op het gebied van het nieuwe werken en het nieuwe wonen. Microsoft op Schiphol gunde de reporters een kijkje op een situatie waarin het nieuwe werken al zeer ver doorgevoerd is. De Academy voor Facility Management van de Haagse Hogeschool droeg haar visie op het nieuwe leren bij aan het debat.

Uit de sector Wonen gingen Karin van Dreven (Haag Wonen), Liza Meijer (Stadion), Frank Köster (ICS-consult) en Ruud van Wezel (Haagse Hogeschool) met elkaar in debat over de stelling 'Het nieuwe wonen en het nieuwe werken hebben baat bij functiemenging in woonwijken en bedrijventerreinen: de kunst van het loslaten'. De deelnemers in de zaal stemden aanvankelijk in grote meerderheid voor deze stelling, maar tijdens het debat, waarin het al dan niet loslaten van regelgeving de rode draad vormde, ontstond een balans in voor- en tegenstanders.

Uit de sector Werken gingen Tatiana Pergl-Wilson (Microsoft), Erik Jan Hobstaken (Vannimwegen), Hans Topee (NewDirections) en Michael Geerdink (Laanbroek Schoeman Adviseurs) met elkaar in debat over de stelling 'Het nieuwe werken gaat

verder dan alleen fysieke gebouwen; van daar dat het niet nodig is dat woningcorporaties daarmee rekening houden bij het ontwerpen van nieuwe woningen'. Uit de stemming voor en na het debat bleek dat de deelnemers in de zaal verdeeld waren over dit onderwerp. Met name deelnemers uit de sector van de woningcorporaties stemden tegen. Vanuit de sector Onderwijs gingen Rob Brons (Haagse Hogeschool),

en paraat zijn om te veranderen, zijn in wezen klaar voor de toekomst. Het credo luidt dan: wees erop voorbereid dat het gezicht van wonen, werken en leren ingrijpend verandert; dat maatschappelijke verhoudingen en sociale zekerheden nooit meer zullen zijn wat ze waren; dat de invloed van technologie en nieuwe media steeds verder toeneemt. Kortom: dat de wereld straks volkomen op zijn kop staat. En bedenk vooral



Foto: HLP

■ Het traditionele leren moet terrein prijs geven aan de behoeften van de huidige tijd.

Karin van Dreven (Haag Wonen), Paul Pouw (Haagse Hogeschool) en Erik Jan Hobstaken (Vannimwegen) met elkaar de woordenstrijd aan over de stelling 'De docent en student 2.0 in 2020 zien er écht anders uit dan de docent en student 1.0 in 2010'. Met deze stelling waren voor de stemming veel deelnemers in de zaal het eens. Echter na het debat, waarin de vraag, in hoeverre het persoonlijke contact tussen docent en student wel of niet kon worden vervangen door ict, centraal stond, was de meerderheid van de deelnemers het met de stelling oneens.

Tot besluit

Hoe wonen, werken en leren er over tien jaar uit zullen zien, kan alleen de tijd leren. Dat ieder van de genoemde gebieden (en in het verlengde daarvan de totale samenleving) aan een ingrijpende verandering onderhevig is, lijdt geen twijfel. En zoals dat vaker gaat bij veranderingen: zij die bereid

niet dat het zo'n vaart niet zal lopen. Dat doet het namelijk wel.

Met dank aan Hans Nieuwenhoven, directeur van Corpo Mission, advies- en detachingsbureau voor wonen en vastgoed te Barendrecht en tevens docent aan de Academie voor Facility Management van de Haagse Hogeschool. ■



Ron Brouwer

is docent aan de Academie voor Facility Management van de Haagse Hogeschool.