

De leegloop van de kantoortuin

Het Nieuwe Werken blijkt besmettelijk, zo toont Amerikaans onderzoek aan. Na een tijdje willen medewerkers de kantoortuin niet meer in. Dan maar alles terugdraaien? Een tussenvorm biedt soelaas.

Tekst Luc Dorenbosch

Het zou de Wet van Mercedes kunnen heten: de toename van het aantal filekilometers loopt gelijk op het met economisch herstel. Het is de keerzijde van meer bedrijvigheid: meer drukte op de weg. En nog steeds trappen we er met elkaar in. Op hetzelfde tijdstip vertrekken van thuis naar kantoor en tussen 17.00 en 18.00 weer van kantoor naar huis. We hebben het vijf jaar niet meer echt gevoeld, maar het is weer aantoonbaar terug: de dagelijkse tien, twintig of dertig minuten extra aan je broek. Met het Nieuwe Werken zou het allemaal toch minder moeten worden? Meer technische mogelijkheden om vanuit huis flexibel te werken, maken toch dat de stilstaande autocolonnas in de ochtend en avond geen vaste prik meer hoeven te zijn?

Tegenreactie?

Elk bedrijf heeft zijn portie discussie hierover inmiddels wel gehad en is tot iets van een thuiswerkrichtlijn gekomen. Interessant zijn echter de geluiden uit de nieuwe generatie (IT-)bedrijven en werknemers. Sommige Nederlandse bedrijven willen dat je gewoon weer fulltime naar het kantoorgebouw komt. Geen gezeur. Terug naar oude tijden? Niet helemaal. Het kantoor is namelijk wel 24 uur per dag, 7 dagen per week open en je kan er uitstekend eten en fitnessen. Dat is het nieuwe werken Silicon Valley-stijl: werktijden hyper-

flexibel, maar werkplek honkvast. Aan een nieuwe cultuur bouwen werkt nu eenmaal beter rond één gezamenlijk kampvuur. Mogelijk is het een tegenreactie op een fenomeen waarover Amerikaanse onderzoekers Rockmann en Pratt onlangs publiceerden: het eenzame kantoor. Kantoren van grote gevestigde bedrijven waar nog enkele kantoortijgers verblijven, terwijl de rest van de collega's de kooien verruild heeft voor thuiswerken of werken buiten de bedrijfsmuren in koffiebar of satellietkantoor. En als de geest eenmaal uit de fles is, dan laat deze zich moeilijk terug stoppen.

Oud en nieuw werken

Rockmann en Pratt onderzochten wat het 'nieuwe' werken deed met het 'oude' werken bij divisies van een grote IT-multinational. Ze interviewden 29 werknemers met *distributed work*: tijd- en plaatsonafhankelijk werk waarbij men op afstand werkt, werk dat sterk afhankelijk is van ICT, dat in mindere mate direct gecontroleerd wordt, maar waarbij werknemers wel in enige vorm van elkaar afhankelijk zijn voor het eindresultaat. Het bedrijf had een zeer liberaal HR-beleid voor hoe, waar of wanneer het werk plaatsvond: als het maar op tijd gebeurde met de vereiste kwaliteit. Maximale sturing op output, minimale input-sturing. Onder de 29 geïnterviewden zaten zowel

Afstappen van de geboden flexibiliteit klinkt ferm en daadkrachtig, maar is wellicht niet nodig

collega's die meer dan 50 procent van de werktijd buiten het kantoor werkten als een deel dat voor 80 procent tot 100 procent op het kantoor aanwezig was. De zeer flexibele werknemers gaven aan het fijn te vinden dat ze nu flexibel konden meebewegen met de agenda van klanten (pas in de middag van huis weg gaan voor afspraken elders). Ook dat ze lange 'doorwerk-dagen' kunnen compenseren met een snipperochtend thuis of het zelf naar school kunnen brengen en halen van de kinderen, werd als erg fijn bestempeld.

Exodus

Maar wat vonden de collega's met een minder grote flexwens van het liberale HR-beleid? Collega's die vaker op kantoor werkten gaven aan dat het wel erg eenzaam achter het bureau werd. Er was immers niemand meer om mee te lunchen of na afloop van het werk nog even iets mee te drinken.

Ook werd het moeilijk om feedback te vragen als er niemand meer was die je even persoonlijk kon aanstoten voor een vraag. Gevolg: ook zij gingen steeds meer buiten de kantoordeuren werken. De onderzoekers zagen een zelfversterkend effect. De flexibelen vonden het namelijk juist wel fijn om nog één of twee dagen op het kantoor te verschijnen om bij te praten met hun meer kantoorgebonden collega's.

Maar naarmate deze laatste groep ook steeds minder op kantoor bleek te zijn, was er voor niemand meer een goede reden om nog op kantoor te verschijnen. De geleidelijke exodus van kantoorwerkers uit hun kantoorruimten werd zo een feit.

Besmettelijk

Niet op kantoor werken, bleek besmettelijk. Dat werd bevestigd in een tweede studie onder zevenhonderd werknemers. Dat er te weinig andere directe collega's op het

kantoor waren, was significant vaker een reden om zelf niet op het kantoor te komen werken dan redenen als een betere werk-privébalans of het zelf kunnen bepalen van je werktijden. Waar het 'nieuwe' werken een keuze is voor de een, stelt de optelsom van deze keuzes de andere collega's voor een voldongen feit: er is bijna nergens meer een collega te bekennen.

Geest terug in de fles

De Amerikaanse studie is natuurlijk maar bij één bedrijf gedaan. Het toont wel dat er een kantelpunt kan zijn. Een punt in de tijd waarna in rap tempo bijna niemand meer op kantoor verschijnt. Na verloop van tijd ben je ook op het kantoor eenzaam en is de functie van een kantoor niet anders dan die van een hip café met enkel 'een beter WiFi-sigitaal en slechtere koffie' (in de woorden van de onderzoekers). En dan? Bekend is dat in 2013 de ceo van Yahoo! Marissa Mayer na soortgelijke ontwikkelingen de geest van het nieuwe werken weer in de fles heeft gedaan. Van iedereen werd weer verwacht fysiek aanwezig te zijn. En er zijn meer bedrijven die afscheid hebben genomen van een te liberaal aanwezigheidsbeleid: gewoon

weer allemaal naar kantoor, geen gezeur. En dat gaat veel minder dan gedacht wordt, tegen de wensen van werknemers in. Ook zij willen best naar één fysieke locatie, mits daar in ieder geval ook directe collega's zijn om mee te werken, om van te leren en om mee te socializen.

Tussenvormen

Het helemaal afstappen van de eerder geboden flexibiliteit klinkt ferm en daadkrachtig, maar is misschien ook helemaal niet nodig. Er zijn ook tussenvormen denkbaar, die toch ruimte laten voor een eigen flexibele invulling van de werktijden. Wat in de productie- en zorgsector normaal is, is dat niet in de dienstensector: één fysieke kantoorlocatie die 24 uur open is en waar men dus kan werken wanneer men dat wil (behalve op de Zuidas).

Verder is er het fenomeen dat bedrijven merken dat jonge werknemers niet meer continu willen werken op de plekken waar hun vaders en moeders werken. Maar de starters willen ook niet per se vanuit huis werken. Ze willen liever zwerfwerken: overal een beetje. Om hen toch te kunnen binden, gaan traditionele bedrijven steeds vaker vaste werkruimtes huren te midden van start-ups. Het liefst in de stadskernen van de grote steden, ver weg van het statige hoofdkantoor ergens anoniem gelegen bij de afslag van een Nederlandse snelweg. Blijkbaar moeten we toe naar een goede invulling van het 'nieuwe oude werken' voor iedereen. Ik heb nu al spijt van deze term.



Luc Dorenbosch
 baaningenieur bij
 Debaaningenieurs.nl.