

Flexkantoor maakt werknemers niet automatisch productiever

Bedrijven kiezen steeds vaker voor een 'activity-based workplace' en delen hun kantoren op in verschillende zones: stiltezones om geconcentreerd te werken, gemeenschappelijke ruimtes die samenwerking stimuleren en sociale ruimtes waar medewerkers ideeën kunnen uitwisselen. Dit betekent minder bureaus en mogelijk lagere kosten voor kantoorruimte. Verwachtingen die verder gaan dan het kasboek, zijn niet altijd reëel, ontdekte promovenda Christina Wessels van Rotterdam School of Management (Erasmus University). In haar proefschrift concludeert zij: "Bedrijven die hun kantoor zo inrichten dat voor elke taak een passende, flexibele werkplek beschikbaar is, kunnen er niet van uitgaan dat hun werknemers daardoor beter gaan presteren, geestelijk gezonder worden of meer bevlogen in hun werk." Eerdere onderzoeken schetsten geen eenduidig beeld over de effecten van flexibele werkplekken op de werknemer. Open ruimtes zijn dan wel bevorderlijk voor de communicatie en de uitwisseling van ideeën, mensen raken er ook snel afgeleid en kunnen zich moeilijker concentreren. En dat zorgt weer voor gestreste werknemers die minder goed presteren. Wessels volgde anderhalf jaar twee groepen werknemers van een groot kantoor dat werd heringericht. De ene groep ging werken in drie flexibele zones, de andere groep werkte door in de oude situatie. Uit de enquêtes onder beide groepen bleek dat het invoeren van de nieuwe werkplekken geen invloed had op hun geestelijke gezondheid, bevlogenheid of productiviteit. Uit interviews en paneldiscussies met medewerkers die in de nieuwe situatie waren gaan werken, bleek vervolgens dat de drie zones niet werden gebruikt zoals ze bedoeld waren en dat mensen in het nieuwe kantoor de oude situatie van vaste werkplekken probeerden na te bootsen. Daar hadden ze meerdere rede-

nen voor. Sommigen gaven aan dat ze simpelweg te weinig soorten taken hadden en dus geen behoefte aan verschillende zones. Anderen vonden het wisselen van werkruimtes te tijdrovend, waren gehecht aan een eigen plek of wilden graag in de buurt van bepaalde collega's blijven werken. Daarnaast meldden werknemers dat hun betrokkenheid bij het proces te bescheiden was geweest. Ook hadden ze te weinig kans om met hun ideeën bij te dragen en ondervonden ze te weinig ondersteuning vanuit het middenkader. Het onderzoek toont volgens Wessels aan dat een overgang naar een nieuwe manier van werken een inbreuk kan zijn op de sociale processen op kantoor. Managers zouden er goed aan doen vooraf de gewoontes, voorkeuren en routines van hun werknemers te leren kennen. Belangrijk is ook om medewerkers nauw te betrekken bij het ontwerp en de invoering van nieuwe werkplekken en daar voortdurend over te blijven communiceren.

Bron: Erasmus Universiteit Rotterdam

