



Bedrijven verruilen het cellenkantoor voor flexplekken en knusse huiselijkheid, onderwijsfabrieken worden transparante campussen voor 'open leren' en ziekenhuizen veranderen hun klinische sfeer in healing environments. Er lijkt een kleine revolutie gaande. Maar kantoorinnovatie is nog geen sociale innovatie. En heeft het Nieuwe Werken in de toekomst nog wel stenen structuren nodig of keren we terug naar het kantoorloze tijdperk? 'Honderdvijftig jaar geleden werkte ook iedereen thuis.'

Foto Drisag België

Het Nieuwe Werken

'Een mooi ingericht kantoorpand is een belangrijk instrument geworden in het gevecht om de getalenteerde medewerker.'

31

DOOR MARIKE VAN ZANTEN

In het Beatrix Postkantoor hebben alle bewoners van Verzorgingshuis Culemborg hun eigen postvakje. De geur van stempelinkt voert de dementerende bezoekers moeiteloos terug naar vergeten jaren. Het Postkantoor – een door de kunstenaars Gabriel Lester en Jennifer Tee ontworpen 'open communicatieruimte' – bevindt zich aan een overdekt 'dorpsplein', waar ook een kruidenier, kapper en café te vinden zijn. Door de nostalgische inrichting met mahoniehouten meubilair, een vitrine met oude gebruiksvoorwerpen, blondhouten stempels in een la en een bibliotheek met brieven van Elschot, Kafka en Slauerhoff, fungeert het Postkantoor als 'ontlokker van weemoed' en vormt het de abstracte belichaming van het 'verlangen naar contact'. Het is dan misschien geen healing environment, het concept dat momenteel de zorg verovert, maar wel een appealing environment.

Ondertussen worden de laatste échte postkantoren getransformeerd tot winkels, restaurants of fitnessclubs. De 250 panden die de komende vijf jaar vrijkomen als TNT en ING hun plan doorzetten – steevast midden in stad of wijk – zouden ook prachtig kunnen worden ingericht als 'buurkantoren', een van de mogelijke kantoorvormen van de toekomst. Dat vindt Rob Lommerse, directeur van huisvestingsadviesbureau Accovision en medeoprichter van de stichting DeLimes voor nieuw Rijnlants organiseren. In het buurkantoor werken mensen niet meer met eigen collega's, maar delen ze samen met anderen een multifunctionele ruimte, in combinatie met voorzieningen als kinderopvang, zorg, onderwijs, winkeltjes en recreatie. →

Nieuwe Rabobank wordt modern gildehuis

Toen Piet van Schijndel overstapte naar de raad van bestuur van Rabobank Nederland moest hij er erg aan wennen om weer in een eigen kamer te werken. Als directievoorzitter van Interpolis deelde hij met zijn collega-bestuurders een open ruimte, waar men de dag gezamenlijk begon aan de grote leestafel. Van Schijndel was dan ook de instigator van het nieuwe hoofdkantoor van de Rabobank. Naast de huidige spiegelende 'Ijsberg' verrijzen straks twee, door een campus verbonden transparante torens, inmiddels al de Verrekijker gedoopt. Net als bij Interpolis heeft straks geen van de 3.400 medewerkers in de nieuwbouw een eigen werkplek.

Van Schijndel kijkt met tevredenheid terug op de introductie van flexibel werken bij Interpolis. 'In twaalf jaar tijd is er geen wand verzet. We hebben het concept nauwelijks hoeven bijstellen. Mensen voelden zich niet ontheemd, nee, ze pasten zich vanzelf aan. Ze zetten bijvoorbeeld fotootjes in hun koffer in plaats van op hun bureau. Je moet het niet te veel willen regelen, heb ik geleerd. De eerste leidinggevende laag had er wel moeite mee. Ze waren bang dat mensen buiten hun gezichtsveld niets uitvoerden.' Flexibel werken geeft mensen de vrijheid om het 'spitsuur van hun leven' naar eigen goeddunken in te richten, afgestemd op kind, carrière en file, aldus Van Schijndel. 'Dat komt de kwaliteit van leven én werk ten goede. Kijk naar callcenters. Dat is eigenlijk een legbatterij, geprojecteerd in een kantoor. Wij hebben ook een callcenter, maar we laten de mensen lekker thuis werken en alleen parttime achter de telefoon zitten. Welbegrepen eigenbelang, want de kwaliteit van de gesprekken gaat met sprongen omhoog.'

Binnenkort gaat 'Unplugged' van start, het programma dat de Rabobankmedewerkers moet voorbereiden op het nieuwe werken. Inclusief een voorbeeldkantoor. Er komen overigens nauwelijks cockpits voor geconcentreerd werk. Van Schijndel: 'Het kantoor wordt steeds meer een ontmoetingsplaats, net als het vroegere gildenhuis. Want 150 jaar geleden werkte ook iedereen thuis.' Er zal worden gewerkt met tablets, een kruising van BlackBerry en laptop, waarmee videoconferencing en het oproepen van documenten met één tiptoets mogelijk wordt. Van Schijndel gaat in april naar Microsoft in de VS voor de nieuwste e-toepassingen. 'Over tien jaar kun je elkaar ook ruiken.' Niet de technologie, maar de mens is momenteel de remmende factor voor het nieuwe werken, aldus Van Schijndel. 'Onze hele maatschappij is ingericht op basis van geïnstitutionaliseerd wantrouwen. In de 21e eeuw moeten we de moed hebben om weer te managen op basis van vertrouwen.'



Piet van Schijndel

Foto Mark van der Zouw (de Beeldredactie)

Hoge kantoortorens worden in deze toekomstvisie niet meer gebouwd of komen leeg te staan. Ze zijn overbodig geworden doordat ondernemingen voortdurend worden overgenomen en opgesplitst. Starre structuren als businessunits, afdelingsgrenzen of internationale barrières worden vervangen door fluïde en transparante ondernemingsvormen. En fysieke hindernissen als tijd en plaats worden geslecht door technologie. Werken gebeurt thuis of in kleinschaliger kantoorvormen. Over dertig jaar zouden de torens aan de Zuid-As in Amsterdam wel eens in gebruik kunnen zijn als hotel, ziekenhuis of verzorgingsflat voor de vergrijzende functionarissen die ze nu nog bevolken.

APENROTS

De verdwijnende kantoortorens vormen volgens Lommerse de volgende stap in een sociaal-economische evolutie die de afgelopen eeuwen



steeds een andere skyline liet zien. In de Middeleeuwen domineerde de kerktoeren het landschap, in de negentiende eeuw schoof de fabrieksschoorsteen in beeld, om in de twintigste eeuw plaats te maken voor de kantoortorens, die de kerktoeren marginaliseerden of naar de kroon staken in het stadssilhouet. De IJsseltoren van ABN-Amro is met 96 meter een stuk hoger dan de Zwolse Peperbus ofwel de Onze Lieve Vrouwetoren en het nieuwe hoofdkantoor van de Rabobank is maar net zeven meter lager dan de Utrechtse Dom.

In de 21e eeuw komen volgens Lommerse allerlei nieuwe werkomgevingen op, in combinatie met telewerken. Hij noemde al het buurtkantoor met daarnaast het sociale kantoor, een ontmoetingsplaats in een nondescript pand voor gezamenlijk overleg, centraal gelegen ten opzichte van openbaar vervoer. Een zelfde functie als een sociaal kantoor heeft ook het imagokantoor, maar dan in een gebouw met een eigen gezicht voor de externe uitstraling en het stimuleren van de saamhorigheid. Andere vormen ziet Lommerse nog in het boerderijkantoor, kleinschalige kantoorruimte in bestaande panden in een landelijke omgeving, en het virtuele kantoor (*whenever, where ever*).

Het begin van die ontwikkeling werd ingezet in de jaren zeventig met het gebouw van Centraal Beheer in Apeldoorn, in de volksmond ook wel de Apenrots genoemd, waarin architect Herzberger de menselijke maat introduceerde en mensen hun werkplek een persoonlijk karakter konden geven met plant en vissenkomp. Twintig jaar later werd die werkplek weer gede-personaliseerd in het papierloze kantoor van Interpolis, dat het flexibel →

Maquette van Frame 21,
het nieuwe onderkomen van Drisag

werken introduceerde. Het Angelsaksische cellenkantoor – afgesloten kamers aan een lange gang – waarin hiërarchie en status de maatvoering, materiaalkeuze en het aantal ramen bepaalden, werd vervangen door een concept waarbij mensen geen eigen plek meer hebben en er gewerkt wordt op werkplekken die gerelateerd zijn aan de activiteit in plaats van de status. Een concept dat volgens critici als de Amerikaanse socioloog Richard Sennett zou leiden tot ontheemde medewerkers die verloren door hun kantoren dolen en hun dagelijkse routine en tweede familie missen. Veel bedrijven bakenen daarom inmiddels groepsdomeinen af, waaraan mensen nog enigszins houvast kunnen ontnemen.

STEPHEN DOOR KANTOOR

Twaalf jaar na de introductie is het flexibele kantoor allang niet meer innovatief, maar heeft het een volwassen status bereikt. Zo'n twintig procent van de Nederlandse ondernemingen is serieus bezig met het creëren van flexplekken, aldus Juriaan van Meel van adviesbureau ICOP en het Center for People & Buildings in Delft. Het flexibele kantoor is een formule geworden waarvan de succes- en faalfactoren inmiddels bekend zijn. Na de onvermijdelijke aanvankelijke weerstand, verloopt de overgang naar flexibel werken meestal goed, blijkt uit een evaluatie van het Center for People & Buildings. Mensen waarderen de aantrekkelijke werkomgeving en de vrijheid, al hebben ze soms concentratieproblemen door de akoestiek en moeite met het gebrek aan privacy. Ze ontmoeten andere mensen, gaan meer samenwerken en worden op nieuwe ideeën gebracht. Het gaat echter fout wanneer het concept dogmatisch wordt toegepast en puur en alleen wordt gedreven door kostenbesparing of een reorganisatie, zonder rekening te houden met de aard van de organisatie.

'Flexibel werken past bij een organisatie met efficiënte, gestroomlijnde bedrijfsprocessen en mensen die relatief weinig op hun werkplek aanwezig zijn', aldus Van Meel. 'Maar in een creatief bedrijf met eigenwijze professionals hebben mensen de pest aan betuttelende regeltjes zoals het schoon achterlaten van bureaus. Die mensen moet je de vrijheid geven om er een chaos van te maken.' Van Meel geeft Googleplex – het hoofdkantoor van Google in California – als voorbeeld. Daar verplaatsen de medewerkers zich op steppen door de interne straat, verdwijnen de werkplekken onder de cartoons of het creatieve speelgoed K'nex en ligt de hond onder het bureau te slapen.

Ook formalistische organisaties die niet bereid zijn te investeren in onmisbare randvoorwaarden als digitalisering en een mooie inrichting, kunnen beter niet aan flexibel werken beginnen, waarschuwt Van Meel. Bovendien moet het management niet stiekem zelf wel een eigen hok claimen en moeten mensen goed worden voorbereid op de nieuwe manier van werken. Dat kan bijvoorbeeld door ze mee te nemen naar andere mooie projecten of door met behulp van een simulatiespel weerstanden bespreekbaar te maken.



Foto Drisag België

SOCIALE INNOVATIE

Kantoorinnovatie is een fout en zelfs misleidend woord, vindt ook Lommerse. Het gaat bij het Nieuwe Werken vooral om sociale innovatie. 'De mens is de zwakste schakel, vooral als flexibel werken top-down wordt opgelegd. Je moet de medewerkers erbij betrekken. Die kunnen tachtig procent van de innovaties zelf bedenken.' De buitenwereld wordt volgens Lommerse soms 'gefopt' door bedrijven, die achter een flexibel, Rijnlants gezicht een hiërarchische structuur verbergen. Hij noemt ingenieursbureau DHV als voorbeeld. 'Ze zitten klem tussen het individualisme van professionals en de vakmatige starheid van "meten is weten". Ze denken: als we de manier van werken veranderen, verandert de organisatie vanzelf mee. Maar die verandering loopt vaak stuk op de leemlagen. Die verzetten zich tegen de afbraak van de verticale as, omdat zijzelf daarmee overbodig worden.'

Unilever zette de werkplek in om organisatieverandering door te →

Hilde Millekamp

Foto Guido Benschop (de Beeldredactie)



De stand van de zon

Sinds een jaar loopt Hilde Millekamp, bouwkundig ingenieur en projectmanager bij de gemeente Dordrecht, 's morgens niet meer naar haar eigen bureau, maar naar haar 'domein' waar ze kan kiezen tussen een grote en kleine werktafel, een high seat aan een sta-tafel, of een concentratiewerkplek in de tweepersonscockpit of bibliotheek. Ze ziet voor- en nadelen in het flexibele concept. Om met de voordelen te beginnen: 'De werkomgeving is altijd opgeruimd. We hebben bovendien supersonische bureaustoelen en tafels en geinige ligbedden die we zelf hebben mogen uitzoeken. Bovendien zie je meer en andere collega's. Vroeger zat ik met twee vaste medewerkers op een kamer, nu wisselt het steeds. Soms hoor ik iemand telefoneren over een onderwerp, waaraan ik ook een bijdrage kan leveren. Het wordt gemakkelijker om problemen en kennis met elkaar te delen. Die complementariteit is belangrijk, zeker in een organisatie als de onze, waar mensen een heel verschillende achtergrond hebben.' De nadelen zijn vooral praktisch van aard. 'Op drukke dagen moet je soms een uur zoeken naar een plek, of naar een collega die je wilt spreken. Als je een plek hebt gevonden, duurt het ongeveer een kwartier voor de pc waarop je inlogt, is opgestart. Ook werkt het digitaliseringssysteem nog niet vanuit huis. De stapels papier op het werk zijn ook niet kleiner geworden: 's morgens printen we alles uit en 's avonds gooi je het weer weg. Ik mis ook een plek om projectgegevens neer te leggen waar niet iedereen ze ziet. Die leg ik nu in mijn kluisje. En ik zou graag een trolley hebben om toch wat spullen van de ene naar de andere werkplek te kunnen meenemen. Verder blijven sommige mensen te lang zitten op de concentratieplekken, zonder dat ze daarop worden aangesproken. Concentratiewerk bewaar ik dus meestal voor 's avonds, of voor mijn thuiswerkdag.' Op praktisch gebied kan er dus nog wel wat worden verbeterd. 'Maar als de randvoorwaarden eenmaal in orde zijn, kan flexibel werken heel verrijkend zijn', vat Millekamp samen. Binnenkort begint ze voor zichzelf, met haar eigen ingenieursbureau voor projectmanagement en bouwadvies. In haar Groningse herenhuis uit 1920 zal ze eveneens flexibel werken. 'Ik heb drie werkplekken: mijn bureau, de eetkamertafel en nog een klein werkkamertje. De keuze hangt af van de stand van de zon.'

Omgeving helpt om gezond te maken

Voormalig vakbondsvoorzitter Anton Westelaken (51) is sinds drie maanden lid van de raad van bestuur van het grootste academische ziekenhuis van het land, het Erasmus Medisch Centrum in Rotterdam, waar hij verantwoordelijk is voor patiëntenzorg en de nieuwbouw. Hij wil er een healing environment bouwen met eenpersoonskamers en een ecologisch verantwoord dak met bomen, gras en struiken en bankjes. 'Samen met het park bij Boymans en het park bij de Euromast wordt dat een soort ecologische zone in het centrum van Rotterdam', aldus Westelaken in Het Financieel Dagblad.

Een prettige, gezonde en veilige omgeving voor patiënten en medewerkers: dat is het uitgangspunt van een healing environment. Onder andere door indeling, kunst, kleur en meubilair met een huiselijke sfeer. Ervaring leert ook dat met uitzicht op een park een patiënt sneller geneest dan met uitzicht op een blinde muur. Tot voor kort stond functionaliteit voorop bij de bouw van ziekenhuizen en er was weinig speelruimte. De nieuwbouw van het Universitair

Medisch Centrum Groningen (UMCG) in 1997 zorgde voor een kentering. Ook het Deventer Ziekenhuis, het Martini Ziekenhuis en het Erasmus MC weten inmiddels uit ervaring dat gezondheid, welzijn, productiviteit en energie-efficiency goed samengaan.



voeren, verteldetopman Harry Brouwer van Unilever Benelux in Het Financieel Dagblad. Vier werkmaatschappijen werden samengevoegd in het nieuwe Rotterdamse pand De Brug. 'We wilden een powerhouse, een magneet voor talent. Glas voor openheid. Poten om te laten zien dat we met beide benen in de maatschappij staan.' Maar de voormalige koninkrijkjes bleken het verleden maar moeilijk te kunnen loslaten. De nieuwe organisatie kwam pas tot stand na de formering van werkgroepen en nadat Brouwer zijn managers had toegesproken met een zak puin om zijn middel die het verleden symboliseerde. De goede volgorde is andersom, benadrukken zowel Lommerse als Van Meel.

Huisvesting is slechts een enabler, vindt Van Meel. 'Je kunt de cultuur er niet mee veranderen. Maar je kunt de gewenste verandering er wél snel zichtbaar en concreet mee maken. Maar als er iets radicaal fout zit in de organisatie, heb je soms ook een radicale oplossing nodig.' Hij geeft een voorbeeld. 'Een directeur van de provincie Noord-Holland wilde af van de eilandencultuur binnen zijn organisatie en plaatste daarom iedereen in alfabetische volgorde op groepskamers. Een weinig subtiele oplossing, maar het werkte wel.'

BLOEMETJESBEHANG EN SCHEMERLAMPEN

Naast flexibiliteit, vormen 'ontmoeting' en 'huiselijkheid' sleutelwoorden in de nieuwe kantooromgeving. 'Werken doe je maar thuis', is het motto van de Utrechtse projectontwikkelaar TCN, want op kantoor wordt vooral vergaderd en gebrainstormd, in een warme omgeving. Zakelijke

Foto Peter Hilz (HH)

cocooning. De huisvestingstrend gaat volgens Van Meel dan ook van buiten naar binnen.

Architectonische hoogstandjes als de hoofdkantoren van NMB, Gasunie, KPMG en ING House zijn een zeldzaamheid geworden. Versteende identiteit maakt immers ook inflexibel. De Postbankmedewerkers voelden zich na de fusie bijvoorbeeld niet thuis in het antroposofische NMB-pand. En zou de Schoen van ING het kleurloze Fortis ook zomaar passen? Bovendien besteden bedrijven hun vastgoed steeds vaker uit aan projectontwikkelaars en die kiezen voor risicoloze architectuur.

Om medewerkers toch te kunnen boeien en binden, investeren bedrijven dus liever in een innovatief en huiselijk interieur. De inzendingen voor de wedstrijd 'Dit is mijn werkplek' van onder meer het Innovatieplatform en de Rijksgebouwendienst vormen een bonte verzameling voorbeelden. Organisatieadviesbureau &Samhoud bijvoorbeeld heeft een gezellige woonkeuken, een rustgevende bibliotheek en een 'wolkenkamer' met vergadertafel en matrassen. De duurzame campus van Priva – een automatiseringsbedrijf voor klimaat- en procesbeheer – heeft een transparante structuur die kennisuitwisseling en innovatie moet stimuleren. Er is onder meer een binnenplein met bomen, een hoek met bloemetjesbehang en een leestafel met schemerlampen. Of neem De ideeënbuss, een luxe ingericht reclamebureau op wielen dat iedere dag naar een andere werkplek rijdt, soms midden in de natuur.

SCHEDEL VOOR DENKWERK

De verschuivende interieurtrend is goed merkbaar bij Drisag Office Furniture in het Belgische Herentals. De kantoorinrichter is bewust opgeschoven naar een hoger segment, met kleinere series (voorheen twee- à driehonderd stoelen, nu vier of vijf), maatwerk (keuze uit ruim tweehonderd stoffen, in plaats van drie) en topontwerpers. Zo ontwierp kunstenaar Joep van Lieshout voor de Nederlandse leverancier van projectmeubelen Lensvelt de 'Skull', een concentratiewerkplek die binnen of buiten kan worden neergezet (kosten tussen de zeven- en achtduizend euro). De Chairman – ontworpen door Marijn van der Poll – is een ander voorbeeld van bijzonder kantoormeubilair. Een mooi ingericht kantoorpand is een belangrijk instrument geworden in het gevecht om de getalenteerde medewerker, aldus algemeen directeur van Drisag, de Nederlander Marcel Smets. Wie thuis in een woonbladsfeer verkeert, wil dat ook op het werk. Bovendien verhoogt een mooi ingerichte werkomgeving de productiviteit. Dus veranderen kantoren in grote huiskamers. 'Een huiselijke sfeer, warmere kleuren, salons met zwaar gestoffeerde stoelen, antieke vergadertafels, biljarttafels', somt Smets op.

Elk bedrijf, elke cultuur vraagt weer om een ander type inrichting, licht Smets toe. 'Bij een accountantskantoor creëer je een luxe sfeer met hout en leer, bij een reclamebureau hou je het licht en fris, met veel kleur.' Kleur kan creativiteit opwekken, maar ook rust brengen. Bij de vum, de Vlaamse →

De Chairman, een ontwerp van Marijn van der Poll voor Lensvelt





De Skull, een ontwerp van
Atelier van Lieshout voor Lensveld

uitgever van onder meer De Standaard, bedacht Drisag samen met adviesbureau Kleurmerk een kleurschema voor de wanden, vloerbedekking en stoelen. 'Bij de sportredactie gebruik je weer een andere kleurstelling dan bij de kunstredactie'. Het nieuwe meubilair hielp ook om een einde te maken aan de chaos op de redacties. 'Bij sommige bureaus was het werkoppervlak niet meer te zien. Een nieuwe, rustige inrichting heeft inmiddels meer orde en netheid weten te creëren.'

MENSELIJKE MAAT

Zelf verhuist Drisag binnenkort naar Frame 21, een deels doorzichtige, kleurige doos op poten, met een daktuin en een sportdak. Drisag treedt zelf op als bouwheer. Het pand bestaat uit drie lagen: op de onderste woonlaag komt een cash & carry-groothandel, op de tweede laag bevindt zich de showroom van Drisag en de derde laag bestaat uit volledig ingerichte flexkantoren die deels verhuurd worden aan derden. Niet de buitenkant van het gebouw is bijzonder, maar de binnenkant. De open trap op de tweede laag is bijvoorbeeld veertien meter breed en tien meter hoog en kan gemakkelijk worden gebruikt als tribune voor een theateractiviteit. Het hele gebouw is flexibel in te delen met verplaatsbare wanden en gordijnrails en is bovendien innovatief ingericht, met rood als hoofdkleur. Hoe hebben de Drisagmedewerkers het inrichten van hun eigen flexibele werkplekken ervaren? Smets lacht. 'Wij zijn een hele lastige klant van onszelf. Vaak kunnen onze afnemers moeilijk beslissen over bijvoorbeeld materiaalkeuze of kleuren. Dat is bij ons niet anders, hebben we gemerkt.'

Verzoeken van werkgevers om werkplekken thuis in te richten, krijgt Drisag niet. 'Dat heeft waarschijnlijk te maken met de ergonomische voorschriften waaraan je dan moet voldoen.' Bang dat straks iedereen thuis werkt en kantoren en daarmee kantoorinrichters overbodig zijn, is Smets niet. 'Er zal altijd behoefte blijven aan een ontmoetingsplaats. Hoewel ik me wel eens afvraag of de chatroom niet het virtuele kantoor van de toekomst zal zijn, als ik mijn kinderen zie msn-en.'

ING-gebouw

Foto Hollandse Hoogte



Een diversiteit aan studielandschappen

Onlangs is de eerste paal geslagen van het nieuwe onderwijsgebouw van de Hogeschool Utrecht aan het Eemplein te Amersfoort. De tijd van lange gangen met eenvormige klaslokalen is allang voorbij. 'De school zal ruimte bieden aan de ontmoetingen tussen studenten en docenten onderling, maar dient ook hun contacten te stimuleren met het bedrijfsleven in de regio. Daarnaast biedt het gebouw, bedoeld voor vierduizend studenten, ruime mogelijkheden om de verschillende werkstijlen van medewerkers en leerstijlen van studenten te faciliteren', aldus het persbericht. 'De interieurarchitect heeft naast een mediatheek een diversiteit aan studielandschappen ontworpen zodat elke gebruiker de werk- en studeerplek krijgt die bij hem of haar past.'

Naast de vertaling van de onderwijsvisie naar eisen voor de architectuur en het interieur, is juist ook de flexibiliteit van groot belang. De aantallen studenten schommelen, nieuwe afdelingen komen op en oude verdwijnen en ook onderwijsvormen veranderen. Is de ultieme vorm van flexibiliteit wellicht het leasen van een gebouw, zoals het Mouton Lyceum in de Haagse Vinexwijk Ypenburg doet? De TalentGroep, een consortium van Imtech, Strukton en ISS Facility Services heeft via een publiek-private samenwerking niet alleen het ontwerp en de bouw gedaan, maar neemt ook het beheer gedurende 28 jaar voor haar rekening. Dat zou een aanzienlijke besparing op de kosten op moeten leveren.



Mediatheek

Foto Theo Audenaerd (HH)

Ook Van Meel ziet geen thuiswerkrevolutie. 'Het overgrote deel van de Nederlanders reist nog dagelijks vanuit de Vinex-wijk naar een Vinex-kantoor en vice versa. Thuiswerken blijft al jaren steken op hetzelfde percentage. Mobiel werken is wel een trend: in de Thalys van Amsterdam naar Brussel zie je alleen maar bellende en laptoppende mensen. Het is één groot, rijdend kantoor. Maar het hebben van een ontmoetingsplaats blijft nu eenmaal cruciaal voor de sociale cohesie en kennisontwikkeling. Gelukkig zie je daarbij de terugkeer van de menselijke maat: holistische concepten met wonen, werken en winkels in plaats van kille kantoorgetto's. Ons kantoor zit in het centrum van Rotterdam. Mijn collega's en ik worden daar verschrikkelijk blij van.' □