

Het Nieuwe Werken

Het begrip komt regelmatig voorbij: Het Nieuwe Werken (HNW). Maar wat is het precies en hoe geven kantoren er invulling aan?



Hedy Jak

‘Onze manier van werken is geheel ingericht op flexibiliteit. We hebben dan ook geen vaste werkplekken maar werkruimtes die we cockpits noemen,’ vertelt Patrick de Loeff, advocaat bij Dijkstra Voermans in Utrecht. ‘We werken met laptops die we in elke cockpit kunnen aansluiten. Ik heb ook geen eigen, vaste telefoon. Bij de entree op kantoor hangt een rek met looptelefoons waar je er ’s ochtends eentje uithaalt. Hierop kun je met een eigen code inloggen en dit correspondeert met jouw eigen vaste nummer en het interne doorlooptnummer.’

Het kantoor werkt al tien jaar met flexibele werkplekken en daar is destijds bewust voor gekozen, zegt marketing- en communicatiemedewerker Desiré Wijffels. ‘Het past bij onze weinig hiërarchische kantoorcultuur. We hebben bijna geen vaste structuren en advocaten zitten verspreid over verschillende vestigingen. Bovendien is het kostenbesparend.’

De Loeff ervaart HNW als prettig. ‘Je zit niet alleen met sectiegenoten op een gang waardoor je ook in contact komt met andere kantoorgenoten. Het is wel eens voorgekomen dat ik achter het net viste en alle kamers bezet waren. Dan ga ik thuis werken. Het maakt niet uit waar je werkt en hoe je het inricht. Mits je ervoor zorgt dat je bereikbaar bent en collega’s je agenda kunnen inzien,’ benadrukt De Loeff. ‘Uiteindelijk ben je zelf verantwoordelijk voor het behalen van je resultaten en uiteraard ook voor de declarabele uren die je maakt.’

Modus vinden

Bij het Amsterdamse kantoor Abeln Advocaten verkennen ze de mogelijkheden van HNW. Volgens advocate Ea Visser is de noodzaak er niet meer om op kantoor aanwezig te zijn. ‘Vroeger was iedereen aanwezig omdat op kantoor alles gebeurde. Nu heb je mail, kun je overal telefoneren en je stukken digitaal bekijken. De kantooruimte is qua vierkante meter behoorlijk prijzig en ik denk dat het anders kan.’ Visser ver-

telt dat zij een kantoor willen delen met andere beroepsgroepen. ‘Wij hebben veel contact met cliënten in de creatieve sector en de ICT. Het is leuk om naar hun bedrijfsvoering te kijken. Dan zie je duidelijke verschillen met de advocatuur. Ik vind dat inspirerend. Je wordt meer uit je advocatenwereld gehaald en krijgt een andere blik op wat je aan het doen bent. Ook Spaces [een organisatie die werkplekken verhuurt, red.] is een concept waar we naar kijken.’ Visser merkt op dat zowel de jonge als oude generatie openstaat voor HNW. ‘De reacties zijn positief. Enkelen maken zich zorgen over het onderlinge contact; hoe een team te vormen zonder op kantoor te zijn. Maar ik denk dat daar wel een modus in wordt gevonden.’

De Loeff vertelt dat er bij Dijkstra Voermans één grote kast staat met daarin alle dossiers. ‘Nieuwkomers moeten hier vaak wel aan wennen. Zij zijn gewend hun eigen kasten na te lopen om te kijken wat er nog moet gebeuren in lopende dossiers.’ Over de *clean desk policy* is hij minder te spreken. ‘Hierdoor heb je

Foto: Iris Loonen / HH

Column

Het brein van de advocaat

Dolph Stuyling de Lange

HNW in het kort

De essentie van HNW is het loskoppelen van arbeid van een vaste tijd en plaats. Van negen tot vijf op kantoor is niet meer het criterium, maar werken waar en wanneer het bij het werk, de klant, de organisatie of het leven van het personeel past. Zo kunnen bedrijfsprocessen slimmer ingericht worden wat tot kostenbesparingen leidt.

altijd wel een stapel dossiers die met je meereist als je op een andere vestiging of 's avonds wilt werken. Hoewel, nu het rustig is op kantoor ben ik deze week neergestreken in een cockpit en hoef ik niet op te ruimen,' grapt De Looff.

Dat probleem ondervangt Abeln Advocaten met *cloud computing*, waarbij documenten op een beveiligde omgeving online staan. 'Alle dossiers zijn bij ons ingescand,' vertelt Visser. 'Vanuit huis kun je op de server inloggen waardoor je geen dossiers hoeft mee te nemen en dat geeft meer vrijheid.'

Geen eendagsvlieg

Dat plaats- en tijdonafhankelijk werken geen hype is, blijkt ook uit het onlangs verschenen rapport *Imago Blauwdruk Arbeidsmarkt Juristen 2011* waarvoor marktonderzoeksbureau Blauw Research 569 rechtenstudenten in de laatste twee jaar van hun studie ondervroeg. Eén van de opmerkelijkste uitkomsten is dat een ruime meerderheid aangaf in hun toekomstige baan flexibel met werktijden te willen kunnen omgaan. Hierbij worden bij de advocatuur vraagtekens geplaatst. 'Niet iedereen is ervan overtuigd deze flexibiliteit te vinden binnen de advocatuur: ruim een kwart van de studenten vindt dat de advocatuur en in dat kader aan modernisering toe is,' is in het rapport te lezen. Ook uit onderzoek van de Radboud Universiteit Nijmegen in samenwerking met Moneypenny, een organisatie die HNW stimuleert, komt naar voren dat als werkgevers te weinig openstaan voor 'tijdruimtelijke flexibele werkoplossingen' dit ten koste gaat van arbeidspotentieel.

Wie een boekenwinkel binnenloopt, kan het niet ontgaan: neurobiologie is *hot* en er zijn planken vol met boeken over het brein. Zelf vind ik één van de meest interessante het boek *Onverwacht inzicht* van Jill Bolte Taylor, een Amerikaanse hersenanatoom die na een hersenbloeding zelf 'van binnenuit' verslag doet.

Hoe zit het nu met het advocatenbrein? Als het goed is, heeft iedere bestuurder van een advocatenkantoor daar wel enig inzicht in. Zo niet, dan nu in een notendop de hoofdlijnen:

- er wordt gesproken van 'brein' en niet van 'hersenen' omdat men erachter is gekomen dat die 'grijze massa' in onze schedel slechts een onderdeel is van het hele systeem van de circa 100 miljard neuronen die wij mensen hebben: een deel zit in het ruggenmerg, een deel ook rond het hart;
- met andere dieren delen we het reptielenbrein en het zoogdierenbrein (ook wel limbisch systeem genoemd). Belangrijke processen als je (on)veilig voelen, emoties en driften zitten in die breindelen. Daaromheen hebben we onze neocortex: de nieuwe hersenen die de mens tot zo'n succes hebben gemaakt en waarin ons vermogen zit om rationeel te denken;
- er is een aanzienlijk verschil tussen de linker- en rechterhersenhelft: links zit het analytische en zorgelijke ego-deel, rechts het spirituele deel dat ons ziet als een integraal onderdeel van de wereld om ons heen. Zeker in het westen hebben we ons aangeleerd het linkerdeel voorrang te geven – en dat geldt voor advocaten zo mogelijk nog sterker. Toch hebben we ook de rechterkant als optie, sla het boek van Bolte Taylor er maar op na;
- neuronen worden – anders dan onze andere lichaamscellen – na de geboorte nog maar mondjesmaat aangemaakt. Niettemin is ons brein niet statisch: wat je gebruikt, creëert actieve 'paadjes' en vergroot de capaciteit van de betrokken neuronen. Wie dus vooral met angst of zorg bezig is, maakt dat die gevoelens gemakkelijker de kop op steken. Wie daarentegen regelmatig mediteert, activeert breindelen die juist rust en geluksgevoelens bevorderen;
- het vermogen van het zoogdierenbrein en de neocortex om met elkaar te communiceren, is beperkt. Zo kun je een verlegen persoon wel overtuigend aangeven dat er voor verlegenheid geen reden is, maar dat heeft weinig effect. Veel van de neuronen-hoofdwegen zijn al in de vroege jeugd aangelegd en men valt snel weer terug in oude emoties en patronen, soms zelfs tegen beter weten in. Logica is daarom een minder goede remedie dan het laten opdoen van nieuwe ervaringen. En dat is het voordeel van trainingen: nieuwe ervaringen leggen weer nieuwe neuronen-paden aan.

Een bestuurder van een advocatenkantoor houdt met dit alles rekening: 'overtuigen' heeft slechts beperkt effect, ruimte geven voor het oefenen met positief gedrag en dat belonen, is daarentegen effectief. Dus niet boos worden als afspraken niet worden nagekomen, maar een veilige omgeving creëren en mensen opnieuw uitnodigen. Zo wordt de amygdala (het centrum van angst en stress in de hersenen) ontzien en kan men zich concentreren op het aanleggen van 'veilige paadjes' in de hersenen.