

E-mailen vanaf de sofa

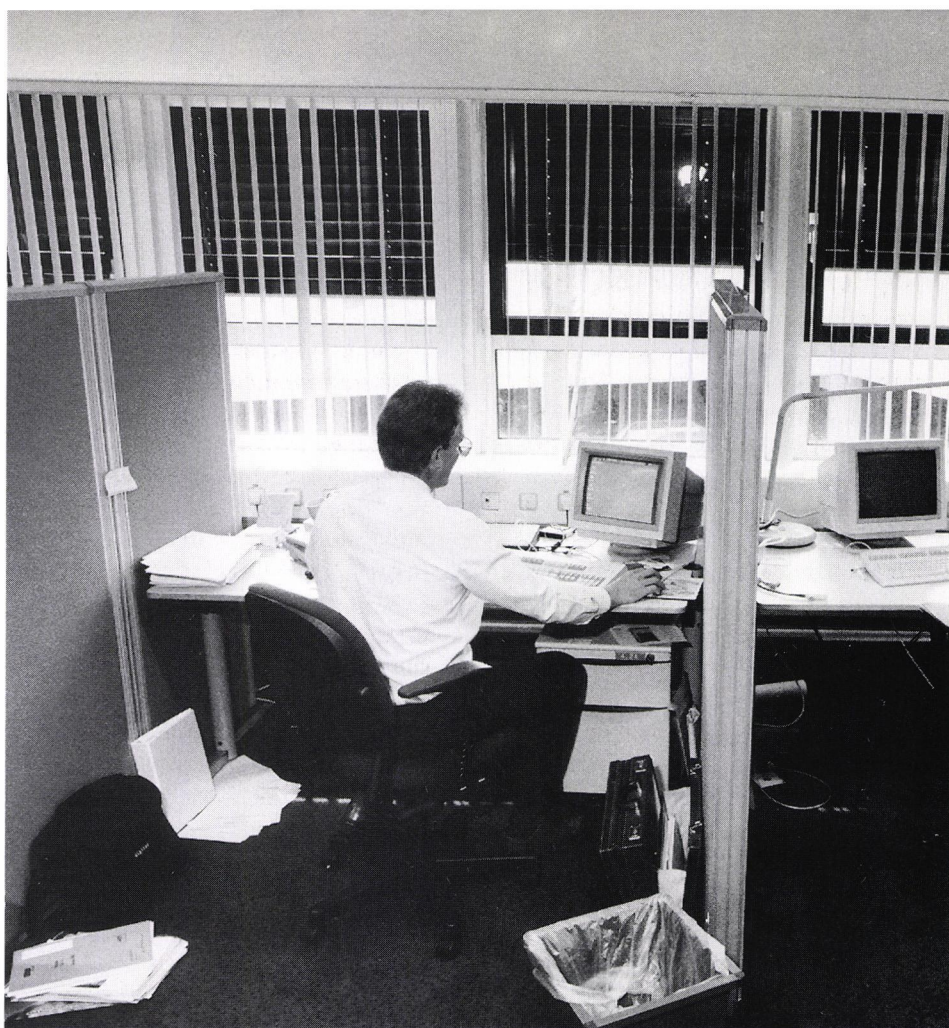


FOTO: MARCEL VAN DER STAP

De werkcoupés voldoen niet aan de normen voor een werkplek

Vanuit huis via de laptop inloggen
en e-mail berichten doorlezen.

Koffie drinken, ontbijten en tegen
een uur of negen op pad. Als de file
voorbij is. Thuis blijven en
telewerken kan natuurlijk ook. Alle
privacy van de wereld en bovendien
de vrijheid om de kinderen naar de
sportclub te brengen. Het ideale
werkscenario? Digital is een bedrijf
dat al jaren telewerkt.



Suzanne Torenvliet

Ze staat inderdaad vroeg op en begint met het lezen van haar elektronische post. Vervolgens belt ze met collega's en klanten. Tussendoor gooit ze even de was in de wasmachine en tussen de middag luncht ze bij haar schoonmoeder. Kitty de Bruin is telewerker en werkt bij de afdeling Marketing van Digital in Utrecht. Daarnaast houdt ze zich bezig met telewerkprojecten en schrijft ze een boek over telewerken. Van de 1500 medewerkers die Digital heeft, werken er nu 800 een paar dagen thuis en een paar dagen op het werk. De Bruin: 'In de zeventiger jaren zijn de automatiseerders uit zichzelf al begonnen met telewerken. Zij konden alleen vóór en na werktijd aan de computers werken. Tussen negen en vijf moest het systeem draaien. Omdat we redelijk hoog geautomatiseerd zijn en zeker ons netwerk, namen de automatiseerders een terminal mee naar huis en werkten met een modem vanuit huis. Dat noemden we toen nog helemaal geen telewerken, maar dat was het natuurlijk al wel.'

DRIJFVEER

De leegstand van kantoorruimtes (80% wordt niet benut) is voor veel bedrijven de grootste drijfveer om te gaan telewerken. Na salarissen zijn gebouwen namelijk de hoogste kostenpost. Door medewerkers een paar dagen vanuit huis te laten werken, is er minder kantoorruimte nodig. Telewerkers hebben geen eigen werkplek meer, maar delen die met andere telewerkers. Dat zijn de zogenaamde wisselwerkplekken. 'Wij hebben een ruimte van 100 m² waar 45 mensen gebruik van maken. Dat zijn werkplekken die de medewerkers niet van te voren kunnen reserveren. Als je op kantoor komt en je hebt geen eigen plek, kun je daar gaan werken. Daar zijn voldoende laptopaansluitingen, er staan printers en er is secretariële ondersteuning. De meeste medewerkers hebben dus geen eigen werkplek met foto's, posters en eigen planten. Daar is ook geen behoefte meer aan omdat de mensen hun eigen werkplek thuis hebben. Wat wel opvalt is dat wanneer mensen een bureau hebben bemachtigd, ze ook direct hun spullen breed uitstallen. Alhoewel, zoveel spullen hebben ze niet meer. Telewerkers hebben alleen nog

INRICHTING WERKPLEK

Besluit thuiswerk, artikel 13

1. De arbeidsplaats van de werknemer is zodanig ingericht dat het werk zoveel mogelijk zittend op ergonomisch verantwoorde wijze kan worden verricht. De werkgever is verplicht hiervoor de middelen, zoals een bureau en stoel beschikbaar te stellen.
2. Op de werkplek zijn de nodige voorzieningen voor een doelmatige kunstverlichting aanwezig.
3. Als de werknemer al beschikt over bovenstaande voorzieningen, hoeft de werkgever deze niet alsnog ter beschikking te stellen.

een attachékoffer en een laptop. Zelfs geen rijdend ladenblok. Alles gaat via de computer. Mocht je toch een papieren archief bijhouden, dan staat dat thuis.'

VORMEN

Tegenwoordig kent Digital verschillende vormen van telewerken. 'Naast de automatiseerders hebben we nomaden. Zij werken of bij de klant of ze werken thuis. De hybriden zijn medewerkers die gedeeltelijk op kantoor zitten en gedeeltelijk bij klanten of elders. En de residents zijn de mensen met een administratieve functie. Op het moment zijn we bezig hen ook te laten telewerken', vertelt De Bruin. De medewerkers regelen zelf hun thuiswerkdagen. 'We zeggen niet: 'Je mag maar twee dagen telewerken of je moet drie dagen op het bedrijf zijn'. Door dat als werknemer zelf te regelen, krijg je juist die extra flexibiliteit. Op die manier kunnen mensen werk en privé beter op elkaar afstemmen. Telewerkprojecten waarbij je twee vaste dagen werkt omdat je anders sociaal geïsoleerd zou raken, daar geloof ik niet in. Alle voordelen van flexibiliteit vallen dan weg. Bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat werken een aantal medewerkers twee vaste dagen thuis. Het project breidt zich dan ook niet uit. Bij ons verspreidde het telewerken zich daarentegen als een olievlek. Mensen krijgen hun eigen verantwoordelijkheid en nemen die ook door zelf te bepalen waar en wanneer ze werken.'

Het inrichten van de thuiswerkplek is bij Digital ook een verantwoordelijkheid

van de mensen zelf. 'We hebben een contract waarin staat dat de thuiswerkplek moet voldoen aan de Arbouwet. Als dat niet het geval is, zijn de medewerkers verplicht om tafels en stoelen van Digital aan te nemen. Dus het bedrijf zorgt dat de werkplek goed is ingericht. Alle telewerkers hebben ook een brochure waarin staat hoe ze achter hun beeldscherm moeten zitten en hoe hoog of laag de stoel moet. Verder laten we de mensen vrij. Een aparte kamer bijvoorbeeld, vinden we niet nodig. Ik heb geen kinderen, dus kan ik gewoon in mijn woonkamer werken. Dat moet ook kunnen. Die verantwoordelijkheid ligt bij de medewerkers. We hebben wel in het arbeidscontract gezet dat Digital of een door Digital aangewezen instantie een controle mag uitvoeren bij de medewerkers thuis om te zien of de werkplek in orde is.'

CONTACT

Kitty de Bruin werkt graag thuis. 'Voor al als ik dingen uit moet zoeken en moet nadenken. Hier op kantoor word je constant gebeld en lopen mensen in en uit. Toch zou ik het kantoor niet willen missen. Het contact met mensen blijft belangrijk. De wisselwerkplekken en wisselkamers werken goed. Daar zitten vaak mensen van verschillende afdelingen bij elkaar. Ze lunchen samen en

wisselen gegevens uit. Je komt op die manier mensen tegen met wie je anders nooit contact had gehad. Je krijgt meer invloeden van buiten je eigen afdeling. Dat kan heel stimulerend werken. Je krijgt kijk op andere zaken en begrip voor andermans werk.'

DISCIPLINE

De Bruin geeft aan dat het nemen van verantwoordelijkheid niet voor iedereen is weggelegd. 'Voor mensen die de discipline niet kunnen opbrengen of niet tegen een structuur kunnen, kan telewerken een nadeel zijn. Zij gaan het liefst elke ochtend naar kantoor. Die hebben een ritme nodig. Ik adviseer hen om niet te telewerken.

Het tegenovergestelde kan ook gebeuren. In het weekend is de verleiding groot even achter de laptop te duiken en dat gebeurt ook wel eens. Dat is weer een nadeel van het telewerken.

Voor workaholics, die hierdoor dag en nacht kunnen werken is dat een voordeel maar wel heel gevaarlijk. Het is dan ook de taak van de manager om daarop te letten.'

Managers worden ook geadviseerd het team een keer in de veertien dagen bij elkaar te roepen om ervaringen uit te wisselen. 'Spontane ontmoetingen op de gang of bij de koffie-automaat komen door het telewerken minder voor. Er

TRENDS

Vanuit het telewerkconcept zijn weer nieuwe concepten ontstaan. Economische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben daar invloed op gehad. Tegenwoordig moeten bedrijven het hebben van kwaliteit en innovatievermogen. Medewerkers moeten communiceren, kennis delen en altijd bereikbaar zijn voor klanten.

Nieuwe kantootrends proberen ruimte én kosten te besparen, flexibiliteit en optimale communicatie mogelijk te maken:

* **Het niet-territoriale kantoor:** werknemers hebben geen eigen werkplek, maar een wisselwerkplek. Maar ook in projectmatig werkende organisaties komt deze variant voor.

* **Het satellietkantoor:** een verzameling wisselwerkplekken bij een andere vestiging van het bedrijf of in een bedrijfsverzamelgebouw. De werknemer is op die manier dicht bij huis of de klant.

* **Het hotelkantoor:** een niet bedrijfsgebonden kantoor waar volledig ingerichte kantoorruimtes of werkplekken kunnen worden gehuurd. Er wordt gebruik van gemaakt door projectteams en door bedrijven die een tijdelijke werkplek nodig hebben.

* **Het tele-/thuiswerken:** de werknemer die minimaal één dag per week thuis werkt, wordt telewerker genoemd. Met telefoon en modemverbinding is contact met kantoor mogelijk. Deze werkvorm wordt vooral benut voor geconcentreerd werken.

* **Het virtuele kantoor:** de werknemer werkt waar en wanneer dat het beste uitkomt. Dat kan zijn in de trein, de auto, het park, 's ochtends of 's nachts. Kortom: het kantoor is waar je bent. Communicatie met collega's geschiedt via moderne telecommunicatie-apparatuur.

'Mensen krijgen hun eigen verantwoordelijkheid door zelf te bepalen waar en wanneer ze werken'

moeten echt afspraken worden gemaakt. Het wordt daardoor allemaal wat zakelijker. Dat zijn aspecten waar je gewoon rekening mee moet houden. Er blijft minder tijd over voor sociale praatjes. Dat betekent niet dat sociaal contact tussen collega's helemaal is verdwenen. Als ik jarig ben krijg ik nog steeds van mijn groep uit 1988 een elektronische felicitatie. 'Maar dat is zo zakelijk', hoor je dan gauw. Het maakt mij niets uit. Of ze nou een briefje schrijven of elektronisch een bericht sturen. Ik vind dat wel heel persoonlijk.'

VERZUIM

De kosten van kantoorruimte worden bij Digital minder, zo ook die van het ziekteverzuim. 'Sportblessures veroorzaken het meeste ziekteverzuim. Maar dan mankeer je meestal niks aan je hoofd en niks aan je handen. Waarom zou je dan niet kunnen werken? Vanuit huis gaat dat natuurlijk best. Een ander voorbeeld: Als een werknemer zich 's ochtends griepig voelt en hij moet een uur in de file zitten of met het openbaar vervoer terwijl het regent, dan meldt hij zich ziek. De zich griepig voelende telewerker kijkt het even aan en als hij in de loop van de dag opknapt, begint hij alsnog. Je kunt het negatief benaderen en zeggen dat mensen blijven werken als ze ziek zijn. Maar als je je goed voelt waarom zou je dan niet kunnen werken?'

Omdat vrijdag voor de meeste telewerkers een vaste thuiswerkdag is, staan de wisselwerkplekken nagenoeg leeg. De wisselkamers zijn wel druk bezet. Individuele of twee-persoons werkcoupés, afgescheiden door kunststof schotten

voldoen zichtbaar niet aan de normen voor een werkplek. 'Omdat de mensen hier niet permanent aanwezig zijn, hoeft dat ook niet', legt De Bruin uit. 'Thuis hebben ze weer alle ruimte.'

Lastige gevallen

Je wordt lastig gevallen op je werk. Je probeert daar iets tegen te doen, en het resultaat is dat ze je maar een lastig geval vinden. Daarover gaat 'Lastige gevallen' dat sinds eind april in de boekhandel ligt.

Het boek bestaat uit drie delen.

Deel I gaat over wat nu, in 1996 bekend is over seksuele intimidatie: de 'typische' slachtoffers en daders, de werkomstandigheden, de gevolgen, de wetgeving, de rechten en plichten van werkgevers en van werknemers.

In deel II komen slachtoffers van seksuele intimidatie aan het woord. Tien vrouwen en vier mannen, heteroseksueel en homoseksueel. Hun ervaringen vertonen overeenkomsten, maar zijn ook heel verschillend. Hun chefs en collega's reageerden totaal anders, de ene geïnterviewde nam ontslag, de andere vocht voor zijn of haar gelijk en kreeg dat wel of niet. Na ieder interview staat een kort commentaar dat de lezer nog eens wil wijzen op bepaalde aspecten in het relaas van het slachtoffer.

In deel III staan praktische tips voor slachtoffers van seksuele intimidatie. Wat kun je doen, wat moet je doen, wat moet je vooral niet doen en waar kun je terecht.

Het boek is geschreven voor iedereen die met seksuele intimidatie te maken heeft, heeft gehad of het gewoon interessant vindt. Volgens de auteurs zullen vooral vertrouwenspersonen en leden van de klachtencommissie veel hebben aan de interviews en het commentaar daarop.

De uitgave 'Lastige gevallen' kost f 24,90 en is te bestellen bij de boekhandel, ISBN 90 414 0070 2.