

Vasthouden door loslaten in recessie

Flexibele arbeid must voor organisatie en medewerker

Trends zoals duurzaamheid en het nieuwe werken, maar ook angst voor de crisis en kostenreducties, hebben een enorme impact op bedrijven. En op huisvesting en facility management. Ondanks reorganisaties en ontslagrondes, blijft er behoefte aan goede FM-professionals. Bram Adema en Charissa Muntenaar over anticipatie-angst, flexibiliteit en de nieuwe werknemer.

Froukje Wattel

De kosten in de hand houden: het is voor elk bedrijf een wekerende opgave, zelfs in goede tijden. Huisvesting en facility management staan altijd hoog op de lijst van onderwerpen die bij kostenreducties kritisch tegen het licht gehouden worden. Het zijn immers juist vaste stafkaosten waarbij bezuinigen al snel iets opleveren. 'Het zal niemand verbazen dat alle kosten, ook die voor huisvesting en facility management, nu bij veel bedrijven nu onder een vergrootglas liggen,' zegt Bram Adema, directeur Corporate Facility Partners (CFP). 'Som-

mige zie je zelfs doorgaan tot het crisisminimum.' Adema verwacht dat deze ontwikkeling in 2012 nog wel zal doorzetten. 'Het is anticipatie-angst voor de crisis,' zegt hij. 'Angst voor iets wat er nog niet is. Want het is nog geen crisis, de groei vlak af, maar we hebben de euro nog en er zijn nog geen landen echt omgevallen. We moeten uitkijken dat het geen *selffulfilling prophecy* wordt. Maar wat daar van zij, veel bedrijven zijn toch vast bezig de zaak crisisproof te maken.'

Het nieuwe werken zet door

Tegelijkertijd signaleren Adema en zijn collega Charissa Muntenaar, adviseur CFP Interim, dat veel van hun klanten met het nieuwe werken bezig zijn, of dit onderzoeken. 'Medewerkers willen op resultaat aangestuurd worden, ze willen meer zelfstandigheid en meer flexibiliteit in plaats en tijd,' legt Muntenaar uit. 'Dat heeft een flinke impact op huisvesting, want medewerkers hebben geen vaste werkplek, zoals vroeger. Ze delen een werkplek, of werken op een activiteitengerelateerde plek. De werkgever moet dus verschillende soorten werkplekken aanbieden en met FM, HR en ICT aan de slag om alles te realiseren.'

Het nieuwe werken brengt vaak een flinke kostenreductie mee omdat de bedrijfspanden beter en efficiënter gebruikt worden. Dat alleen al is een reden om eraan mee te doen. Maar er zijn meer voordelen voor de werkgever, meent Muntenaar: 'Medewerkers blijken productiever in de nieuwe-werken-methode, ze vinden hun werk prettiger als ze het zelfstandig kunnen uitvoeren en indelen. Ze zijn dus gemotiveerder. En ze zijn minder reistijd kwijt als ze thuis werken.'

Adema: 'Als werkgever moet je wel met het nieuwe werken meegaan, want dat is wat de werknemer wil. Bij het werven (en behouden) van personeel is het dus dé manier om je te profileren als aantrekkelijke werkgever,' aldus Adema. 'Je kunt medewerkers alleen maar vasthouden door ze los te laten.'



Links:
Bram Adema

Rechts:
Charissa
Muntenaar

Misverstanden over duurzaamheid

Nu veel beursgenoteerde bedrijven, overheidsinstellingen en ook het MKB duurzaamheid omarmd hebben, lijkt het van een hype te veranderen in een serieuze trend. 'Toch bestaan er nog altijd hardnekkige misverstanden over duurzaamheid,' vertelt Adema. 'Allereerst lijkt het complex en vaag. Maar dat is onzin, duurzaamheid is meetbaar en winstgevend. Je bespaart niet alleen kosten, je zorgt zelfs voor extra opbrengsten. Denk maar aan het Van Gogh Museum, dat zich profileert als het meest duurzame topmuseum van Europa. Of aan Staples, de meest groene leverancier van kantoorbenodigdheden. Duurzaamheid is dus een prima manier om je te onderscheiden, tegenover klanten, maar ook tegenover toekomstige medewerkers.'

Het toverwoord flexibiliteit

Het toverwoord in een economisch klimaat dat steeds grilliger wordt is flexibiliteit. Niet alleen de medewerker wil flexibel werken en meer invloed op zijn eigen werk(tijden) hebben. 'Je ziet het aantal ZZP'ers groeien,' zegt Adema. 'Dat komt deels door ontslagrondes, maar ook gewoon omdat men daar zelf voor kiest.' Muntenaar vult aan: 'De jonge generatie wil niet meer de hele dag op dezelfde kantoorplek zitten en gecontroleerd worden.'

Ook bedrijven die de nodige reorganisaties achter de rug hebben, varen wel bij flexibele oplossingen, zoals bijvoorbeeld outsourcen. 'Vaak vallen er ontslagen omdat het bedrijf verandert en er over drie jaar anders moet uitzien,' legt Adema uit. 'Maar intussen vallen er gaten, want de nieuwe organisatie staat nog niet en het werk loopt nog door. De winkel moet wel blijven draaien. Vaak zie je dat

bedrijven gespecialiseerde medewerkers in staffuncties ontslaan vanuit de gedachte dat er geen werk meer is voor een volledige vaste kracht. Maar daarmee is de vraag naar die specialistische kennis niet opeens helemaal verdwenen. Dus zien bedrijven zich genoodzaakt om van tijd tot tijd specialisten in te huren.'

Veel minder loondienst

Adema verwacht dat de vraag naar flexibiliteit zodanig zal toenemen, dat over tien jaar nog maar de helft van de werknemers in loondienst werkt. 'De meeste mensen hebben dan geen gewoon contract meer, maar ze werken als ZZP'er, als interimmer of parttimer. We zien dat nu al gebeuren bij klanten gereorganiseerd hebben: Er blijft behoefte aan goede, hoog opgeleide professionals. Behalve naar adviseurs, die op projectbasis werken, vragen klanten ook vaak of iemand een week of een half jaar – buiten een project om – een bepaalde expertise kan inbrengen, zoals een facility manager, een inkoper, en huisvestingsdirecteur of een duurzaamheidsspecialist.' Voor Adema en Muntenaar een reden om in de trend van flexibeler arbeidsverhoudingen te investeren. Per januari 2012 starten ze met CPF Interim, Adema: 'een groep van 200 specialisten, bestaande uit eigen medewerkers en hun professionele netwerk, die we kunnen detacheren.'

Is dat slim, in een tijd van economische teruggang en reorganiserende interimbureaus?

Muntenaar: 'Juist die teruggang leidt tot een strategische vraag naar tijdelijke mensen. Bedrijven besparen door te reorganiseren, maar soms wordt er te diep of te vroeg gesneden. Soms is die specialistische kennis toch tijdelijk onontbeerlijk om de primaire en secundaire processen te laten doorlopen. Dan is het budgetvriendelijk om een interim-professional in te huren.'

> De trends

- Kostenreductie
- Het nieuwe werken: flexibiliteit
- Groeiende duurzaamheid

> Froukje Wattel is freelance journalist