



[Fons Leray]

## NIEUW BEROEP MET TOEKOMST: DE BINNENBEDRIJFSARCHITECT (M/V)

Dat we met zijn allen langer moeten werken, zou voor iedereen nu wel duidelijk moeten zijn ... De vooropgestelde pensioenhervormingen gaan hier nadrukkelijk van uit. Dat de weg nog lang is, toont een recent Randstad-onderzoek aan, waaruit blijkt dat werkenden nog steeds op 60-61 jaar op pensioen willen gaan. Hoe zou dit komen? Legt de perceptie én de dagdagelijkse praktijk niet te zeer eenzijdig de klemtoon op het "langer werken"? Wordt er wel voldoende gefocust op "anders werken"? Is het niet hoog tijd dat het unieke Vlaamse begrip "goesting" zich ook nestelt in het arbeidsmarktbeleid? Of moeten we het in de Dikke Van Dale blijven stellen met het begrip "citroenloopbaan"?

Willen we het woord goesting tot ons arbeidsmarktvocabularium rekenen, dan verdienen volgende vragen een antwoord. Hoe zorg je ervoor – in de woorden van ex-ING-CEO Bart De Bondt van The Happy Wave – dat je gelukkige medewerkers hebt en dat geluk deel is van jouw bedrijfsstrategie? Hoe zorg je ervoor dat medewerkers niet alleen fluitend naar het werk gaan, maar ook al fluitend werken en naar huis gaan, om in de lijn te blijven van de VDAB-campagne over loopbaancheques? Hoe kunnen medewerkers met veel goesting langer werken in een immer veranderende omgeving?

Het antwoord op deze vragen is niet eenlijnig, maar ligt in een meervoudige HR-aanpak. Zo moeten alle medewerkers meer vormings- en opleidingsmogelijkheden krijgen én grijpen. Bedrijven moeten niet alleen lerende omgevingen worden, maar ook betekenis geven aan waarden zoals autonomie, ondernemingszin, creativiteit en betrokkenheid. Regelmatige loopbaangesprekken met medewerkers moeten de competentiegerichte inzet ten goede komen, negatieve omstandigheden detecteren en voorkomen, een verdere betrokkenheid garanderen. Het nieuwe werken moet vaste voet krijgen in arbeidsorganisaties en de fitheid en gezondheid van medewerkers vormt onderwerp van de bedrijfsagenda. Deze aanpak moet omkaderd worden door een arbeidsbestel dat langere, maar ontspannen, loopbanen mogelijk maakt, met transparante zebra-paden in de woorden van de Nederlandse arbeidsmarktexpert Ton Wiltshagen.

Maar deze vragen volstaan op zichzelf niet ... We moeten ook toelaten dat medewerkers zelf hun job in het bedrijf kunnen boetseren, *jobcrafting* of *jobcarving* zoals dit in het HR-jargon heet. Deze "atelier"-gerichte werkvisie, ook wel te vatten onder "modern meesterschap", moet gefaciliteerd worden door de ruimtelijke bedrijfsomgeving.

Is het niet vreemd dat we volop een beroep doen op binnenhuisarchitecten om onze thuisomgeving aangenaam in te richten, zodat we ons comfortabel en gelukkig voelen, om ons met smaken en kleuren goed in ons vel te laten voelen.

Maar dat we hiervoor weinig of geen aandacht hebben op de werkvloer, waar we toch een steeds groter deel van ons leven doorbrengen? Welaan, waarom bestaat er geen binnenbedrijfsarchitect die bedrijven en medewerkers bijstaat in het creëren van een aangename werkomgeving, een omgeving die goesting geeft, die ertoe bijdraagt dat elke medewerker zelf zijn job maximale invulling kan geven? De binnenbedrijfsarchitect kan kleurrijke, smaakvolle, gemoedelijke werkplekken uittekenen met leuke koffiecorners, huiselijke kantines of refters. Hij kan bijdragen tot creativiteit en innovatie door gedichten en kunstwerken in te bedden in de bedrijfsomgeving, creatieve stand-upmeetings aan te moedigen i.p.v. saaie vergaderruimtes te voorzien, comfort voor klanten en medewerkers te bieden door transparante, kleurvolle “bedrijfspaadjes” aan te leggen, vlotte overgangen te verzekeren tussen open en gesloten werkruimtes ... Hij kan een verbindende, connecterende “learn”-cultuur faciliteren waar medewerkers gemakkelijk kunnen interageren, onderling of met hun leidinggevenden of klanten.

En zoals het gebruikelijk is in dit soort beroepen, zullen de binnenbedrijfsarchitecten zich alras verenigen in een eigen beroepsverband. Dit vormt dan het ideale lerend netwerk om ook de beste bedrijfsinterieurpraktijken uit te wisselen of om over te gaan tot de gemeenschappelijke inrichting van bedrijfsoverkoepelende omgevingen zoals bedrijventerreinen, kmo-startcentra, bedrijfssites etc.

De toekomst ligt dus open voor de binnenbedrijfsarchitect!

januari 2015

← *[Mieke Van Gramberen]*

## REGISSEUR VAN DE EIGEN LOOPBAAN EN TOEKOMST

In zijn blog “Nieuw beroep met toekomst” breekt Fons Leroy een lans voor het ontstaan van de binnenbedrijfsarchitect. We doen een beroep op binnenhuisarchitecten om onze thuisomgeving aangenaam in te richten zodat we ons comfortabel en gelukkig voelen. Waarom bestaan er dan geen binnenbedrijfsarchitecten die bedrijven bijstaan in het creëren van een aangename en innovatieve werkomgeving waarin elke werknemer met goesting werkt?

Het is een mooie en prikkelende gedachte, de creatie van het beroep “de binnenbedrijfsarchitect”. Bij de creatie van iets nieuws is het altijd goed om even stil te staan bij: “Waar komt de behoefte aan een binnenbedrijfsarchitect vandaan?”.

De afgelopen jaren was “werk” prominent aanwezig in het maatschappelijk debat. Maar opvallend genoeg ging het vrij eenzijdig over “langer werken” en meer in het bijzonder over “hoe kunnen de uitstapregelingen zodanig hervormd wor-

den zodat de duurtijd van loopbanen kan worden verlengd?”. Over de randvoorwaarden die gecreëerd dienen te worden om het langer werken, zowel voor jong als oud, mogelijk te maken, daarover zijn tot nog toe weinig concrete beleidsvoorstellen te bespeuren. Beleidsvoorstellen die zichtbaar kunnen aantonen, of de ambitie in zich dragen, om een significante bijdrage te leveren aan het creëren van contexten waarin mensen langer kunnen werken. Nochtans leeft die vraag. Een grote groep mensen wil werken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, maar die goesting verdwijnt als sneeuw voor de zon wanneer werkbaarheidsproblemen zich opstapelen. Fons Leroy pleit daarom terecht om het begrip “goesting” als een vaste waarde in het arbeidsmarktbeleid te verankeren. Dat zou een fantastisch mooi begin zijn.

Ook als alle actoren in de samenleving, politieke partijen, sociale partners, organisaties en hun vertegenwoordigers, doordrongen zijn van de idee “laat ons samen contexten creëren waarin mensen, jong en oud, met goesting naar het werk gaan”. Zelfs dan moeten we ootmoedig toegeven dat we de afgelopen decennia het werk zo hebben georganiseerd dat een reflectie over “wat maakt werk nu zinvol en betekenisvol?” vaak ontbreekt. We hebben geen “taal” om op werkvloeren en in directiecomités te praten over wat mensen energie geeft en/of het werk aantrekkelijk maakt. De verleiding is groot om vervolgens af te dwalen naar “de buitenbaan”: een aantrekkelijke interieurruimte, een joggingprogramma, een massagestoel. Zaken die het werken ongetwijfeld aantrekkelijker maken. Maar iedereen voelt met de ellebogen aan dat dat niet de essentie is van wat mensen energie geeft. We moeten opnieuw naar de “binnenbaan”: de inhoud van het werk zelf. Het zou fantastisch zijn mocht er een rijke dialoog ontstaan, op interprofessioneel, sectoraal, bedrijfs- en teamniveau, rond “hoe brengen we dit inhoudelijk zinvol en betekenisvol werk voor elkeen tot stand?”. Het is een eerste werf voor de binnenbedrijfsarchitecten.

Een tweede belangrijke werf ligt in het creëren van een ondersteunende organisatiecontext. Een context waarin het zinvol en betekenisvol werk groeit en bloeit. Hoe komt die context tot stand? Welnu, laat ons even wegdromen, dan zien we werkcontexten waarin mensen een duidelijk beeld hebben van “waarom bestaan we en wat maakt onze organisatie uniek?”. Ze herkennen en identificeren zich met de gezamenlijke doelstelling en waarden. In deze werkcontexten zien we gedeeld leiderschap ontstaan: iedereen oefent invloed uit om tot een bepaald resultaat te komen. Het leiderschap is wijdverspreid en niet beperkt tot enkele hiërarchische functies. Mensen maken deel uit van een team met een complexe en complete opdracht. Binnen het team kan iedereen zijn talenten ontwikkelen en voorkeuren laten spelen. En ten slotte, de kers op een goed gebakken taart: een creatief ondernemingsbeleid zorgt ervoor dat bovenstaande energie blijft vloeien door aangepaste en kleurrijke werkruimtes, vormen van financieel eigenaarschap enz.

Als dergelijke ondersteunende contexten op grote schaal tot stand komen, dan is de kans veel groter dat werknemers, van operator of bouwvakker tot bediende, hun loopbaan en toekomst op een actieve manier in eigen handen nemen. Regisseur zijn van de eigen loopbaan en toekomst, dat is een werf die open ligt voor ieder van ons.

De binnenbedrijfsarchitecten hebben veel werk voor de boeg. Zij die de juiste context weten te creëren, zullen naam en faam verwerven. Want ze dragen zorg voor het kloppend hart van elke organisatie: de mens met zijn/haar talenten, voorkeuren en verlangens. De binnenbedrijfsarchitecten zijn wellicht niet te vatten in één beroep of één functie. Het gaat veeleer om een rol die wisselend wordt opgenomen. Te starten bij de CEO van elk bedrijf. Elke CEO zou binnenbedrijfsarchitect of goestingarchitect moeten zijn.

Mieke Van Gramberen  
*Directeur Flanders Synergy*