



LEVENSWERKEN
MENS- EN ORGANISATIEGERICHT HUISVESTEN

Iris Bakker
www.levenswerken.eu

Roald Dahl: en de mensgerichte werkplek

Als we kijken naar een voorbeeldwerkplek, waarvan we weten dat sprake is van maximale inspiratie en een indrukwekkende productiviteit, is de werkplek van de schrijver Roald Dahl wel het neusje van de zalm. Interessant is om te kijken wat nu componenten zijn bij die werkplek waar ooit Mathilda, de GVR (de Grote Vriendelijke Reus), de Reuzenperzik en Sjakie van de Chocoladefabriek het levenslicht mochten aanschouwen. Nu had Roald Dahl niet meer dan een klein schuurtje op zijn fraaie landgoed in Engeland, waar zich de werkplek bevond waar het in dit geval om gaat. In dat schuurtje bevond zich een oude versleten fauteuil. Als de schrijver zich daar zetelde, schoof hij eerst een oud koffertje onder zijn voeten, hij bond dit koffertje met

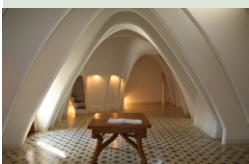


Mensen die beter tot hun recht komen, zijn productiever.
Dit is het fundament voor de florerende organisatie.

Reijerskoop 94 • 2771 BS Boskoop • T 06-12463964
E iris.bakker@levenswerken.eu

elastiekjes vast aan de voorpoten van de fauteuil, daarna legde hij een oude kartonnen koker over de armleuningen en legde daar vervolgens een los houten blad op. En dit geheel was dan de complete werkplek, waar die enorme productie aan buitengewoon creatieve ideeën is ontstaan. De vraag is nu, welke ingrediënten van een werkplek bijdragen aan het inspiratieniveau en daarmee samenhangend, aan het productieniveau. Als de mens op de werkplek een hoog inspiratieniveau en een hoge productiviteit wil halen, gaat het om het volgende:

Mensen voelen zich geaccepteerd zoals ze zijn; ze voelen zich gewaardeerd en kunnen zich ontwikkelen.





LEVENSWERKEN

MENS- EN ORGANISATIEGERICHT HUISVESTEN

De drie invalshoeken van de mensgerichte werkplek

Als je goed kijkt, zijn er drie facetten die een grote rol spelen binnen het inspiratie- en productieniveau. Deze drie zijn de volgende: het zijn, keuzevrijheid en harmonie met de natuur. Als we deze "wat softe" facetten vertalen naar de 'hardere' huisvestingspraktijk, zien we dat het om drie kernbegrippen gaat, die een bepalende invloed hebben op de aard van de werkplek. De vertaling is de volgende:

- het zijn -> identiteit
- keuzevrijheid -> flexibiliteit: werkplekkeuze en zelfregelbaarheid
- harmonie met de natuur -> ecologisch huisvesten

Het zijn, ofwel de identiteit

In de behoeftehiërarchie van Maslow zien we dat het derde niveau (het niveau direct boven de basiswaarden die we over het algemeen altijd binnen huisvesting behalen), bestaat uit "het erbij horen" en het "geliefd voelen" bestaat. Het mogen zijn, zoals je bent, zonder kunstmatig gedrag, is dus van belang. Kunstmatig gedrag immers leidt tot blokkades, die het vrij kunnen denken, en daarmee het inspiratieniveau, negatief beïnvloeden. Identiteit van de werkomgeving, biedt niet alleen een stuk veiligheid en zekerheid, omdat mensen herkennen waar ze zich bevinden, maar ondersteunt tevens de identiteit van de werknemer zelf. De ik-waarde (of wel de ik- kracht) van de werknemer wordt hiermee ondersteund; de kans dat de werknemer tot zijn recht komt wordt hierdoor groter. Ook de Rogeriaanse visie, ontwikkeld door de psycholoog Carl Rogers, over zelfactualisatie, benoemt het belang van de onvoorwaardelijke positieve aanvaarding door anderen en zichzelf. Rogers geloofde dat de mens van nature zal streven om in de loop van zijn leven, zijn potentieel aan capaciteiten maximaal te benutten. Het streven naar de maximale ontplooiing van het individu zit dus in de mens opgesloten. Voorwaarde om tot die zelfactualisatie te komen, zijn de eerder genoemde waarderingscondities. Rogers sluit volledig aan bij de behoeftehiërarchie van Maslow.

Keuzevrijheid, ofwel werkplekkeuze en zelfregelbaarheid

De keuze van de werkplek, is afhankelijk van het soort werk dat een werknemer wil gaan uitvoeren, maar ook van zijn energieniveau en/of hoe iemand in zijn vel zit. Als een werknemer keuzevrijheid heeft om de meest passende werkplek te kiezen en deze bovendien te reguleren (zelfregelbaarheid), is de kans dat de werknemer zijn werkzaamheden omzet tot het maximale resultaat, het grootst. Bij de keuze van de werkplek valt te denken aan facetten als openheid, zicht en uitzicht, zicht op groen, kleur, stilte of kunst en inspiratie e.d. Dat een werknemer bijvoorbeeld in zijn tuin of op zijn vertrouwde balkon een taak uit kan voeren, zou dus gestimuleerd moeten worden. Keuzevrijheid gaat hierbij verder dan de begrenzingen van de werkplek die de werkgever ter beschikking heeft gesteld.

Harmonie met de natuur ofwel ecologisch huisvesten

Het gezonde lichaam gaat hand in hand met de gezonde geest. In onze werkomgeving worden we meer en meer geconfronteerd met stralingen, chemische stoffen en allergenen, die een negatiever effect op ons functioneren hebben, dan we waarschijnlijk vermoeden. Formaldehyde behoort tot de bekendste chemische stoffen die niet alleen vrij komt uit bouwmaterialen, maar ook uit apparatuur (de zgn. indoor chemistry), die schadelijk zijn, omdat deze stoffen onder andere reageren met proteïnen die zich in onze slijmvliezen bevinden. Een gezond lichaam (en daarmee een gezonde geest) voeden we door te verblijven in een gezonde werkomgeving. Een gezonde werkomgeving is een werkomgeving waarin ons lichaam geen hinder ofwel blokkades ervaart van negatieve fysieke eigenschappen. We zoeken dus een werkomgeving die in harmonie is met de natuur. Een juist dekkend begrip hiervoor is het ecologische huisvesting. Het mooie van ecologisch huisvesten is dat we niet alleen denken vanuit de menselijke behoeften en daarmee bewust kiezen voor 'gezonde toepassingen', maar dit combineren met een minimale belasting van ons milieu.

Iris Bakker

www.levenswerken.eu

