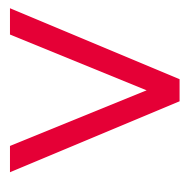




22



CREATING A NEW



EP EUROPE. EEN NIEUWE ORGANISATIE, EEN NIEUWE MANIER VAN WERKEN, EEN ANDERE BEDRIJFSCULTUUR EN EEN NIEUWE WERKOMGEVING. EFFICIËNTER, GERICHT OP SAMENWERKING, MET ACTIVITEIT-GERELATEERDE WERKPLEKKEN. EEN ORGANISATIE VERSPREID OVER DRIE LANDEN MET ÉÉN GEZICHT EN ÉÉN CULTUUR. NIEK VAN EIJKEL, FACILITY MANAGER BIJ EP EUROPE, LEIDT HET OMVANGRIJKE HERINRICHTINGSPROJECT VOOR ZIJN ORGANISATIE.

WORK ENVIRONMENT

Geen mode

Anderhalf jaar geleden is het project begonnen, inmiddels heeft de gehele organisatie in Assen een nieuwe passende werkomgeving gekregen. In totaal ruim 1700 werkplekken. In Aberdeen is de herinrichting met ongeveer 800 werkplekken halverwege, daarna volgt Stavanger. 'Het is een ingrijpend proces', aldus Niek van Eijkel. 'Er wordt absoluut veel van de mensen gevraagd. Onze taak is de nieuwe manier van werk te ondersteunen en stimuleren waar mogelijk. Je moet vooral geen mode willen volgen, je moet kijken naar wat nodig. Luisteren naar de stem van de organisatie'.

Was de NAM vroeger een zelfstandig opererende organisatie, sinds anderhalf jaar maken zowel de NAM, Shell Expro (Aberdeen) en SEPNO, dat in het Noorse Stavanger is gevestigd, deel uit van Shell's EP Europe. Een samenwerkingsverband dat zich richt op het opsporen, ontwikkelen en in productie nemen van gas- en olievelden. De oude manier van werken moest overboord, de wanden tussen de kamers, afdelingen en landen worden geslecht. Alles is gericht op intensievere samenwerking, meer en kwalitatief betere communicatie en een maximale efficiency.

Niek van Eijkel: 'Doel was te komen tot een werkomgeving die consistent is met de doelen en waarden van de organisatie. Het Work Environment project, zoals we het hebben genoemd, is onderdeel van een nieuwe 'global way of working': een verandering van werkcultuur. We hebben intern alle werkprocessen in kaart gebracht, onderzocht om wat voort soort werkzaamheden het gaat en door wie en op welk moment wat wordt uitgevoerd. We hebben nieuwe werkmogelijkheden onderzocht en zo zijn we uiteindelijk gekomen tot een volledig nieuwe inrichting van zowel de werkomgeving als het werkproces'.

Bijgestaan door expertise van buiten, waaronder Twijnstra Work Innovation, ergonomen uit de drie verschillende landen en Gispén, werd het veranderingsproces door het eigen team van Van Eijkel bedacht en doorgevoerd. Gekozen werd voor een activiteit-gerelateerde werkomgeving die het teamwerk maximaal bevordert, werk tijd en plaatsafhankelijk mogelijk maken en ook zorgt voor uniformiteit in het type werkplek. Zowel in Assen als Aberdeen, en binnenkort ook Stavanger, staan dezelfde werkplekken waar werknemers, waar ze ook vandaan komen, op elk gewenst moment kunnen inloggen.



HET WORK ENVIRONMENT PROJECT,
ZOALS WE HET HEBBEN GENOEMD,
IS ONDERDEEL VAN EEN NIEUWE
'GLOBAL WAY OF WORKING':
EEN VERANDERING VAN WERKCULTUUR.





TM-programma

In totaal werden 9 verschillende werkplekken omschreven en gerealiseerd, variërend van flexibele wisselwerkplekken tot concentratie-ruimtes, ad-hoc meetingrooms, open werkplekken waar zowel zittend als staand kan worden gewerkt en ontspanningsruimtes. Via een Europese aanbesteding kreeg Gispén de opdracht voor het leveren van verreweg het grootste deel van de inrichting. Gekozen werd voor het TM-programma, dat op een aantal punten in nauw overleg met EP Europe werd bijgesteld. Zo werd de verstelbaarheid aangepast, het blad kreeg een aangepaste vorm en er werden speciale computer-armen ontwikkeld. In sommige opzichten overstijgen de ergonomische eisen van EP Europe de Europese normen. Daarnaast werden speciale vergadertafels ontworpen en was Gispén betrokken bij de complexe bekabeling, de vormgeving van de printer-ruimten, de ruimte voor de postvakken en de ontspanningsgebieden.

Cultuuromslag

Hoewel de totale herinrichting nog in volle gang is, kan volgens Van Eijkel inmiddels al gesproken worden van een daadwerkelijke cultuuromslag. 'Van begin af aan zijn de mensen direct betrokken geweest bij de ontwikkeling van hun eigen afdeling of werkplek, en hebben we veel tijd gestoken in het geven van een uitvoerige instructie voor het gebruik van de nieuwe werkomgeving. We zien nu dat wat ons voor ogen stond werkt. Er ontstaat geleidelijk aan een nieuwe bedrijfscultuur. Op grond van de reacties die we krijgen inventariseren we de stand van zaken, en brengen verbeteringen aan waar nodig. Een cultuuromslag heeft tijd nodig.'

