

Tweede jaargang – nummer 1
januari 2007

Van de redactie	1
Gaan we in de toekomst	1
Informatie "Huisvestingskunde"	2
Studenten 'Huisvestingskunde'	2
Incompany Casala, Beijer Advies en Ronald Project/Grahl	2
Stef Wijnen aan het woord	2
Gaan we in de toekomst (vervolg)	3
Geslaagden Inrichtingskunde	4
Geslaagden Huisvestingskunde	4
Informatie "Inrichtingskunde"	4
Start voorjaarsopleidingen	4

Van de redactie

Voor u ligt het tweede nummer van de **THE OFFICE OPLEIDINGEN** nieuwsbrief. Met het toezenden van deze nieuwsbrief willen wij u op de hoogte houden van de ontwikkelingen bij The Office Opleidingen. Daarnaast besteden wij aandacht aan trends en nieuwe ontwikkelingen.

Wij willen u daarom in deze uitgave wijzen op het artikel "**Gaan we in de toekomst anders werken, of moeten we anders werken**" van Rob Lommerse. Als man van de praktijk beschrijft hij op zijn wijze het toekomstige "**nieuwe werken**".

Deze nieuwsbrief verschijnt tweemaal per jaar, in september en januari. Daarnaast ontvangt u éénmaal per jaar de studiegids van **THE OFFICE OPLEIDINGEN** met uitgebreide informatie over de opleidingen en de studiedata.

Bent u geïnteresseerd in het opleidingsprogramma of een specifieke opleiding? Kijk op onze website www.theofficeopleidingen.nl of bel met 036 522 5432. U kunt zich inschrijven via onze website of een formulier aanvragen per info@theofficeopleidingen.nl of via bovenstaand telefoonnummer.

Wilt u reageren op een geplaatst artikel, bel of schrijf ons dan. Het redactieadres vindt u op de laatste pagina van deze nieuwsbrief.



Rob Lommerse spreekt Katyana Ottink toe na de diploma-uitreiking 'Huisvestingskunde'

Gaan we in de toekomst anders werken, of moeten we anders werken

Op het eerste gezicht lijkt het of we kunnen kiezen tussen anders gaan werken of anders moeten werken. Maar als we hier dieper over na gaan denken, is er eigenlijk geen keus. Het staat als een paal boven water dat er in de toekomst dingen gaan veranderen. Veel mensen denken dat ze die verandering tegen kunnen houden, maar in het verleden is al overduidelijk gebleken dat verandering niet tegen te houden is.

Het ligt voor de hand dat, wanneer mensen eenmaal zover zijn dat ze accepteren dat er in de toekomst wel iets zal veranderen, de volgende twee vragen regelmatig gesteld zullen worden. Op de eerste vraag: "Maar wat verandert er dan?" kan niemand een duidelijk en bevredigend antwoord geven. De verandering zou voor iedereen wel eens anders kunnen zijn. Op de tweede vraag: "Wie begint die verandering dan, en wanneer?" is er echter een duidelijk antwoord te geven: "U en nu".

Het is nu ook wel duidelijk geworden dat we geen keuze kunnen maken of we in de toekomst anders gaan werken of moeten werken. Het gebeurt gewoon en u hebt de keuze om er vandaag mee te beginnen of er in de toekomst (veelal onverwachts en heftig) mee geconfronteerd te worden. Om u te helpen veranderen, neem ik u mee op reis. We gaan terug naar onze geschiedenis en via het heden reizen we naar de toekomst.

Kathedralen, schoorstenen en kantoorstorens

In de middeleeuwen (500-1500) domineerde de kerkstoren het landschap. Het was, volgens de Nederlandse filosoof Arnold Cornelis, de tijd van de "Mythische geborgenheid". Ora et labora stonden centraal. De wereld was overzichtelijk en het werken, wonen en recreëren kon goed gecombineerd worden. Een tijd waarin het gevoel overheerste.

In de 19^e eeuw (1800-1900) verandert dat beeld drastisch. De schoorsteen gaat steeds meer het beeld van het landschap bepalen. Volgens Arnold Cornelis is dit de tijd van de verlichting en de opkomst van sociale regelsystemen. Het accent verschuift voor een groot deel naar labora. Er wordt een start gemaakt met productiegericht en planmatig werken. De trek naar de stad ontstaat en het platteland ontvolkt. Naast het gevoel ontwikkelt zich de ratio van het technisch denken.

Het beeld van de 20^e eeuw (1900-2000) is dat steeds meer kerkstorens uit beeld raken en de schoorstenen weer verdwijnen – deels door sloop, maar meer door het nieuwe fenomeen van de kantoorstoren. Economische regelsystemen krijgen de overhand. Labora staat centraal. Er wordt gewerkt met modellen, planning en control. Het wonen, werken en recreëren wordt ontkoppeld. ICT-systemen (telefoon, pc., e.d.) worden voor iedereen toegankelijk. Er is weer een trek naar het platteland en om 08.00 en 17.00 uur ontstaan de files in het land. Hoofdarbeid is het managen van productieprocessen: mensen denken eerst, en gaan dan doen. Er ontstaan hoofdkantoren en regiokantoren. Onderwijs is leren en werken is doen.

Het beeld van de 21^e eeuw

Het beeld van de 21^e eeuw (2000-2100) zal bepaald worden door u en ik, door onze kinderen en onze kleinkinderen. Verdwijnen



de kantoorstorens net zoals de schoorstenen, of blijven ze, net als de kerkstoren, bestaan en krijgen ze een andere taak? Het zal mede bepaald worden door de visie die wij met zijn allen op de toekomst hebben. Een eigen visie ontwikkelen is helemaal niet moeilijk. Het is net als reizen: het vraagt enige voorbereiding, veelal kennis, ervaring en inzicht, om het reisdoel te kunnen bepalen en de feitelijke reis voor te kunnen bereiden. Dit is echter geen garantie dat u zonder problemen exact het doel bereikt dat u voor ogen had. Tijdens de reis maakt u echter kennis met de visie van vele andere mensen en onverwachte invloeden. Dankzij uw kennis en ervaring bent u echter opgewassen tegen de chaos die elke reis veroorzaakt. Om eenvoudig te beginnen, proberen we zicht te krijgen op mogelijke toekomstige ontwikkelingen.

Laten we maar eens beginnen met twee visies van anderen. De eerste visie is van een 14-jarige allochtone leerling en is gepubliceerd in de "Vijfde Nota Ruimtelijke ordening 2000/2020". Zij wil een moderne stad maken, met moderne gebouwen, brede straten, groen en ruimte. Voorzieningen voor wonen, werken, sportvelden, buurthuizen, winkelcentra en feestplaatsen moeten allemaal vlak naast elkaar komen. Treinen en wegen verbinden de steden onderling.

De tweede visie is die van de gebroeders Robert en Rudolf Das uit hun boek "Toekomstbeelden" van 1999. De gebroeders Das schetsen daar o.a. de woonpiramides, bestaande uit gestapelde wooneenheden rondom werkruimten, winkelruimte, ontmoetingsruimten, parkeerruimte, e.d., onderling verbonden door wegen en vormen van openbaar vervoer. Zoals eerder verwoord, bestaat er onzekerheid over de toekomst, maar blijkbaar wel visie, maar nog lang niet bij

(Vervolg op pagina 3)

Hogere Opleiding Huisvestingskunde

Deze opleiding is inhoudelijk uniek in Nederland en komt tegemoet aan een lang bestaande vraag vanuit de markt van gebouwbeheerders, facilitymanagers, architecten en kantoor- en projectinrichters.

Voor wie bestemd?

De cursus is bestemd voor gebouwbeheerders, facilitymanagers, architecten en ondernemers in de kantoor- en projectinrichting, accountmanagers, verkoopleiders, verkopers met ervaring in de kantoor- en projectinrichting.

Programma

Het programma is modulair opgebouwd en bestaat uit vier modules. Deze vormen samen een geïntegreerd geheel.

De modules zijn:

Kantoororganisatie

In deze module worden organisatiemodellen van kantoorhoudende organisaties en kantoorvormen behandeld. Onderwerpen als communicatie, informatietechnologie en kantoorfaciliteiten komen aan de orde.

Werkplek en werkomgeving

Onderwerpen als de invloed van trends, psychologische en sociologische aspecten van de werkplek, strategische planning, onderzoeksmethode, inrichtingscomponenten en programma's van eisen komen aan bod.

Ontwerpen en bouwen

In deze module komen de fysische aspecten aan de orde: architectuur en kantoor, licht/kleur/geluid, de techniek van het gebouw, constructie, bouwtekeningen en voorschriften.

Huisvesting in de praktijk

De kennis uit de voorafgaande modules komt hier samen. Het omgaan met de opgebouwde kennis, het maken van een mijlpalenplan, het starten van een projectorganisatie, het bouwproces in fases, haalbaarheidsstudies, veranderingmanagement, visie- en beleidsontwikkeling, kantoorconcepten en scenario's, budgetteren, offrenen en financieringsvormen zijn de voornaamste onderwerpen die behandeld worden.

Cursusduur

De cursus duurt één jaar, met in totaal 20 studiedagen. Tijdens de afstudeerperiode is er een terugkomdag. Eind september en, bij voldoende deelname, begin maart, start de opleiding. Het gemiddelde aantal deelnemers per groep is 8-9 personen. Bij voldoende deelname starten er meerdere opleidingen tegelijk.

Toetsing

De eerste drie modules worden afgesloten met een schriftelijk tentamen. De gehele opleiding wordt afgesloten met het maken van een eindopdracht c.q. het schrijven van een scriptie. Tijdens een mondeling examen worden de studenten getoetst op parate kennis en inzicht.

Locatie

De dagopleiding wordt verzorgd in het Nimac Conferentie/vergadercentrum te Ede.

Kosten

Lesgeld voor de gehele opleiding € 4.995,-. Inclusief lesmateriaal, tentamen- en examengeld en de lunches tijdens de collegedagen.



Marieke de Bode *Vitri Velp.* & Katyana Ottink *Belastingdienst Apeldoorn*



Marieke



Katyana

Na het afronden van een HBO facilitaire opleiding en een aantal jaren werkervaring in het facilitaire werkveld, hebben wij (Katyana Ottink en Marieke de Bode) de keuze gemaakt om ons te specialiseren op huisvestingsgebied. Helaas bleken er weinig gespecialiseerde opleidingen op dit gebied te zijn. Na een zoektocht op internet en in vakbladen kwamen wij uit bij de opleiding 'Huisvesting en Inrichting kantoren' van The Office Opleidingen. Een praktijkgerichte opleiding, waardoor het geleerde direct in de praktijk toegepast kan worden.

Wij hebben beide de keuze gemaakt om in januari 2006 te starten met de opleiding. De groep was opgebouwd uit drie heren en drie dames. Het eerste deel van de opleiding is opgebouwd uit lesmomenten en thuisstudie. In het tweede deel staat de afstudeerscriptie gepland. Hiervoor kan gekozen worden voor het schrijven van een advies 'de rode draad' of een werkgerelateerde scriptie. De rode draad speelt als leidraad door de opleiding en gaat over het bedrijf Search & Find (S&F). Katyana Ottink heeft als afstudeeropdracht voor de rode draad gekozen aangezien het lastig was qua tijdsplanning een werkgerelateerde opdracht te doen. Zij heeft een advies uitgebracht over de toekomstige huisvestingslocatie voor S&F. De directie van S&F had haar oog op twee verschillende panden laten vallen, een historisch pand en een modern kantoorpand. De vraag die aan de huisvestingsadviseur (de student) is voorgelegd, is welk pand het meest passend zou zijn voor S&F en daarbij behorende achterliggende gedachten. Marieke de Bode heeft voor een werkgerelateerde opdracht gekozen. Aan haar is, via haar werkgever, de vraag voorgelegd om onderzoek te doen voor een gemeente. Na gemeentelijke herindeling met een andere kerngemeente is de vraag ontstaan op welk niveau en op welke locatie de sociaal-culturele voorzieningen van de voormalige kerngemeente gehuisvest zouden moeten worden.

Op 1 december jl. vond het eindexamen plaats aan de hand van een presentatie over het adviesrapport. Na afloop van de presentaties zijn de resultaten bekend gemaakt. 's Middags heeft de diploma-uitreiking plaatsgevonden voor de drie vrouwen die het examen met goed gevolg hebben afgerond! We hebben de middag met een gezellige borrel afgesloten. Wij hebben beide veel profijt van de opleiding. Door de kennis die is opgedaan kan gemakkelijker en sneller geschakeld worden met de klant. Het geleerde is direct toepasbaar in de praktijk, een opleiding die dus absoluut meerwaarde heeft!

Incompany-opleiding

Casala Meubelen Culemborg – Beijer Advies Arnhem – GRAHL working well Amersfoort.

Casala Meubelen, Beijer Advies en GRAHL working well .

Deze drie leveranciers van projectmeubelen en kantoorinrichting hebben besloten gezamenlijk **THE OFFICE OPLEIDINGEN** de vakinhoudelijke opleidingen incompany te laten verzorgen. Bij toerbeurt zullen de colleges worden gegeven op de vestigingen van de deelnemende leveranciers. Het eerste deel "Inrichtingskunde" is afgerond.

De deelnemers hebben, naast de bestudering van het uitgebreide lesmateriaal, drie colleges bijgewoond. Erick Wuestman liet de deelnemers kennismaken met de werkplek en de werkomgeving vanuit een andere invalshoek dan men gewend is. Egbert Keen van het Centrum voor Lichtarchitectuur in Drachten heeft het onderwerp licht en verlichting behandeld. Voor allen een bijzondere gewaarwording om te ervaren wat licht betekent in een kantooromgeving. Diep onder de grond in de kluis van het voormalige bankgebouw van de Nederlandsche Bank liet hij de deelnemers ervaren dat je licht niet kunt zien en dat wat je ziet de reflectie van licht is. Tijdens het derde college heeft John Vroon speciale aandacht besteed aan het vlekkenplan en archiveren. Beide onderdelen zijn voor het vak inrichtingskunde belangrijke onderwerpen. Naast het maken van cases, hebben de deelnemers direct hun opgedane kennis kunnen toepassen in de dagelijkse praktijk. Alle kandidaten zijn namelijk dagelijks direct betrokken bij contacten met klanten.

Het vervolg van de opleiding "Huisvestingskunde" is gestart. Hiervoor zijn 14 middagen en avonden gepland.

Begin juni is het schriftelijk examen. Hierbij zal worden gekeken naar de theoretische kennis op het vakgebied. Optioneel kunnen de deelnemers, na behalen van dit examen, ook nog kiezen voor het doen van het eindexamen "Huisvestingskunde" Hiervoor dienen zij dan een scriptie of afstudeeropdracht met als onderwerp huisvesting en/of inrichting te schrijven. Dit schriftelijke gedeelte is er op gericht de theorie te vertalen naar de praktijk. Na het behalen van een positieve beoordeling kan men het mondelinge examen doen. Tijdens dit mondelinge examen zullen de studenten de resultaten van hun werkstuk moeten presenteren en verdedigen.

Stef Wijnen aan het woord

Commercieel directeur Gispem International

In 2006 heeft Gispem Kantoorinrichters besloten om met de gehele sales, accountmanagers, businessmanagers, projectleiders, interieurontwerpers, interieurteknaars en supportmedewerkers de cursus inrichtingskunde te volgen en op deze manier de basiskennis over ons vakgebied weer op te frissen.

De reden hiervoor was dat we geen mogelijkheid zagen om dit vanuit onze eigen organisatie te doen. Net voor de zomer hebben we op een avond met zijn allen examen gedaan in de tuin rondom ons pand in Culemborg en dit was een groots spektakel. De cursusmap is een mooi naslagwerk waaruit, door de collega's, nu nog steeds dagelijks informatie wordt gehaald en ook in projecten wordt toegepast. Bovendien kunnen we nieuwe collega's, die nieuw in onze branche stappen, vanaf hun eerste werkdag redelijk snel inwerken door ze van deze informatie te voorzien. Hierdoor kunnen we een goede basis leggen. Zo is het kennisniveau binnen ons bedrijf continue op peil!

We zijn nu in december jl. gestart met de vervolgcursus huisvestingskunde en zullen hierin eind 2007 examen doen.

iedereen.

Trends

Om een visie te kunnen ontwikkelen, moeten we leren trends te herkennen, die ons inzicht geven wat er ondertussen allemaal al, vaak op incidentele basis, is veranderd. In een snelreinvlaar neem ik u even mee langs opmerkelijke feiten en bronnen.



De technologische ontwikkeling staat niet stil. E-Learning, E-Working, E-Buy e.d., stellen ons in staat tijd en plaats ongebonden in actie te komen. De gemiddelde 18-jarige van vandaag gebruikt deze technologie al vaker, en vooral anders dan wij denken, aldus het KRO-televisieprogramma "Goedemorgen Nederland" van donderdag 5 oktober 2005.

Het ICT-bedrijf Ordina stelt per 1 januari 2007 geen leaseauto's meer ter beschikking aan zijn medewerkers. De argumenten: te veel files, thuiswerken kan ook, betere tijdsbesteding t.a.v. werk en privé, besparing van kosten, etc. etc. En in dezelfde krant van 30 augustus 2006 staat dat steeds meer mensen zich ergeren aan de bedrijventerreinen langs de doorgaande wegen in Nederland.

In de Vijfde Nota Ruimtelijke Ordening 2000/2020 wordt een aantal interessante uitspraken gedaan. Om nieuwe economie te ontwikkelen, moet je niet teveel willen plannen. De multiculturele samenleving heeft andere zeden, andere gebruiken en andere behoeften.

Het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit schat in dat de nu nog toenemende druk op de fysieke leefomgeving na 2020 zal afnemen, o.a. doordat de bevolking minder snel zal groeien en doordat door allerlei mogelijke oorzaken de extra ruimtevragen voor wonen, werken en mobiliteit zal afnemen.

Er zijn de laatste tijd nogal wat publicaties verschenen waarin interessante uitspraken worden gedaan over verleden, heden en toekomst, zoals het boek "Intensieve Menshouderij" van Jaap Peters, waarin hij zegt: "Organisaties worden tegenwoordig steeds vaker worden opgeknipt. Dat maakt ze zogenaamd transparant voor beleggers. Maar het eind van het verhaal is een anorexiapatiënt waar geen sociale innovatie meer mogelijk is". En het boek "Angelsaksen versus Rijnlanders" van Jaap Jan Brouwer, waarin de auteur op zoek gaat naar de reden van de schijnbaar onstuitbare opmars van het Angelsaksisch denken en een beeld probeert te schetsen van de overeenkomsten en verschillen tussen Angelsaksische opvattingen en Europese – beter geformuleerd – Rijnlandse opvattingen. Of de uitspraken van o.a. Steven Gerrits van Partitude; "Nederland is veranderd. Globalisering, nieuwe regels uit Brussel, Amerikaans controle-eisen: allemaal argumenten om je in het veranderproces te storten. Maar het blijft vaak bij cosmetische structuuradaptaties en competentietrainingen. Het management moet met de billen bloot. Menselijkheid rendeert, dus...wie durft." Professor Pekka Himanen van het Helsinki Institute for Information Technology: "Als we niets doen, heeft Europa een toekomst als vergrijzend openluchtmuseum voor Amerikaanse en Chinese toeristen. Pessimisme moet om naar optimisme. Een positief script voor Europa is creativiteit en zorg. Dat is de traditie van het Europese model. Verantwoordelijkheid, creativiteit, vertrouwen en diversiteit is de basis van sociale innovatie".

En ten slotte Professor Mathieu Weggeman van de TU Eindhoven: "Nederland staat voor een keuze die het niet wil maken. Worden we kennisland of willen wij een handelsland zijn. Maken wij die keuze niet, dan rest ons niets dan de middelmaat. Nederland is te klein om er twee verschillende strategieën op na te houden. De keuze is zo bepalend voor de toekomst van het land dat politici hem niet durven te maken. Het betekent namelijk ook discrimineren. Bepaalde zaken of sectoren van onze economie hebben dan geen prioriteit meer, en dat houdt in dat je grote partijen en spelers teleur moet stellen. Niet kiezen is het slechtste wat je kunt doen, dus... of de 2^e maasvlakte opspuiten, Schiphol uitbreiden, Nyenrode in ere herstellen, snelwegen verdubbelen en nooit meer zeuren over de Betuwelijn, of..... productiviteit verhogen, meer geld naar onderzoek en scholing, echt innoveren. De sociale innovatie wordt dan van belang omdat we anders zullen moeten leren gaan werken." Tot zover een aantal signalen.

Werken in de 21^e eeuw en de gevolgen voor het werken

De 21^e eeuw wordt de eeuw van de zelfsturing, van het nieuwe uitvinden. Werken waar je bent en wanneer je wilt. Functionaliteit wordt overbodig, ontmoeten staat aan de basis van communicatie en kennisontwikkeling. Naast de traditionele 3-delig – Profit, Non-profit en Publieke sector – ontstaat er een 4^e sector op basis van nieuwe sociale regelsystemen. Kennismanagement is vakmanschap dus denkend doen. Onderwijs en werken is leren en doen. Diversiteit in scholing neemt toe en er wordt meer rekening gehouden met de multiculturele samenleving, werkende ouderen en ouders, het kostwinnerschap verdwijnt, de AOW wordt aangepast en 65+ is geen herkenbaar begrip meer. De gevolgen van het "nieuwe werken" zullen enorm zijn. Als voorbeeld wil ik me beperken tot de kantoorarbeid en de vraag proberen op te lossen wat er met de kantoren in de toekomst zou kunnen gebeuren. Kantoorwerk vindt op verschillende manieren plaats, op verschillende onderscheidende locaties, met de daarbij behorende specifieke karakteristieken en eigenaardigheden.

Steeds meer mensen zullen (deels) **thuis** gaan **werken**. Naast voordelen als tijd ongebonden, betere concentratie, flexibele werktijden aangepast aan het sociale leven, en geen files, zijn er ook de nadelen zoals de vervreemding van de traditionele werkvloer (als die dan nog bestaat) en de noodzakelijke eigen verantwoordelijkheid.



Als door de woonsituatie thuiswerken onmogelijk is, kan men in het **buurkantoor** gaan werken. Het buurkantoor is onderdeel van een multifunctionele huisvestingslocatie in combinatie met o.a. kinderopvang, zorg, onderwijs, retail en recreatie. In deze huisvestingsvorm werkt men niet meer (traditioneel) samen met eigen collega's, maar met branchevreemde anderen. Het voordeel is een grote diversiteit, meer innovatie, nabij

huis en minder files. Het grootste nadeel is het ontbreken van de traditionele ondernemings(groeps)identiteit.

Om het ontmoeten van collega's te bevorderen, is er het **sociale kantoor**. Dit type kantoor kenmerkt zich door een centrale ligging in de nabijheid van het openbaar ver-

voer. Het dient vooral als sociale ontmoetingsplaats waar men zowel ad-hoc als regulier kan overleggen. Maar ook een dagje werken behoort tot de vele mogelijkheden van dit type kantoor. De voordelen zijn: minder oppervlak noodzakelijk, optimaal ruimtegebruik, dynamisch en flexibel in het gebruik. Het nadeel is dat niet iedereen meer beschikt over een eigen werkplek. Als de eigen ondernemingsidentiteit belangrijk is, kent men het **imago-kantoor**. Dit kantoor is vooral bedoeld als ondernemingsimago en communicatiemiddel. Het versterkt de saamhorigheid en de betrokkenheid. Het verschil met het sociale kantoor is dat het meestal niet in een multi-tender (gehuurd) gebouw zit. Het gebouw heeft een eigen gezicht (van supermodern tot oerklassiek) maar kent daarnaast dezelfde voor- en nadelen als het sociale kantoor. Door de specifieke ligging is de bereikbaarheid met het openbaar vervoer niet altijd optimaal.

Als tegenhanger van het sociale en imagokantoor – die vooral in de stedelijke omgeving terug zijn te vinden – kennen we het **boerderijkantoor**. Dit kantoor is/wordt ingepast in het landelijk gebied, gebruikmakend van bestaande bebouwing en/of landschappelijke vormen. Het grote voordeel van dit type is dat het veelal in de nabijheid van de stad gereïaliseerd kan worden. Het is kleinschalig, neemt weinig ruimte in, en maakt veelal gebruik van de bestaande infrastructuur. De nadelen zijn dat het beperkt van omvang zal blijven en de gedwongen omgeving. Bovenstaande kantoorvormen zullen veelal in combinatie met thuiswerken kunnen renderen.



Wonen en werken in 2035 volgens de Gebroeders Das

Een variant op thuiswerken is het **virtuele kantoor**. Kantoor daar waar je bent, wanneer je maar wilt. Het voordeel is absolute autonomie inzake plaats en tijd, gebruik makend van bestaande faciliteiten, dus aanmerkelijk minder ruimtegebruik, minder files, optimale flexibiliteit en dynamiek, grote diversiteit, veel creativiteit en innovatie. Werken niet meer gebaseerd op massaproductie, maar op individuele kwaliteit en variërende groepsamenstelling. Nadeel is dat er geen vaste groepsidentiteit is.

Epiloog

Willen veranderen staat aan de basis van verandering. Gaan veranderen is beter dan moeten veranderen. De technische innovatie staat aan de basis van de verandering, de sociale innovatie zal de grootste uitdaging zijn. Er zullen steeds meer kantoorvariëteiten ontstaan, voornamelijk in het stedelijk gebied of ingepast in het landschap. Het aantal kantoor-torens (specifieke kantoren al dan niet langs de snelweg) zal eerder afnemen dan stabiliseren of toenemen.

De toekomst is vandaag begonnen. Verbeter de wereld, begin met jezelf.

AUTEUR

Rob Lommerse is o.a. medeoprichter van Stichting DeLimes, directeur Accovision bv organisatie-gericht huisvesten en docent aan de Haagse Hogeschool en The Office Opleidingen.

Succesvol examen voor deelnemers aan de incompany Inrichtingskunde van Casala Meubelen, Beijer Advies en GRAHL working well (voorheen Ronal Project/Grahl Nederland).

De deelnemers aan de incompany-opleiding van de drie leveranciers van projectmeubelen en kantoorinrichting zijn op 25 september gestart met de opleiding. Op vrijdag 10 november hebben de kandidaten in het bedrijfsrestaurant van Grahl Nederland (onderdeel van Ronal Project) schriftelijk examen gedaan voor het onderdeel "Inrichtingskunde". De vijftien deelnemers slaagden allemaal. Drie gasten, kandidaten van Gispens International, namen eveneens aan dit examen deel. Ook zij behaalden een positief resultaat.

Het schriftelijke examen bestaat uit het beantwoorden van vijfenvijftig vragen, vijftig multiple choice en vijf open vragen. De deelnemers dienen in 90 minuten de vragen te beantwoorden. De vijftig mc-vragen scoren anderhalve punt per vraag. Met iedere goed beantwoorde open vraag scoren de deelnemers maximaal vijf punten. Bij het behalen van 60 punten is men geslaagd.



Kandidaten wachten op de uitslag

Anton de Block, Salesmanager van GRAHL working well, voorheen Ronal Project/Grahl Nederland, reikte na afloop het Certificaat Inrichtingskunde aan de geslaagde deelnemers uit.

Geslaagd zijn:

Dames: L. (Linzy) Peer, H. (Hettie) Nomden-Bremer - Beijer Advies Arnhem; M. (Monique) Theisen, C.J. (Conny) Schadee - Casala Nederland Culemborg; M.M. (Mandy) Popping - Gispens International Culemborg.

Heren: R. (Ronald) van der Burg, J. (Jeroen) Katuin - Casala Nederland Culemborg; R. (Ron) Kosterman, J. (Jeroen) van Heusden, K. (Kees) Visscher, R. (Ronald) de Ruijter, R.J. (Robert-Jan) Huurman - GRAHL working well Amersfoort; A.R. (Rob) Polderman, P. (Paul) van der Winkel - Gispens International Culemborg.

Examinatoren:

Henk van Gelder en Rinus Vos van Rinus Vos & Partners Markelo.

Colofon

Uitgave

Nieuwsbrief
THE OFFICE OPLEIDINGEN

Redactieadres

The Office Opleidingen BV
Postbus 67
3890 AB Zeewolde
Tel. 036 522 54 32
Fax. 036 522 75 28
E-mail. info@theofficeopleidingen.nl
Website. www.theofficeopleidingen.nl

Succesvolle examendag voor deelnemers Huisvestingskunde.

Begin oktober 2005 is de Hogere Opleiding "Huisvestingskunde" van **THE OFFICE OPLEIDINGEN** van start gegaan. De opleiding, op HBO-plus niveau, is door zes kandidaten gevolgd. Na twintig intensieve collegedagen konden de studenten eind juni 2006 starten met het schrijven van hun eindopdracht. Begin november hebben vijf deelnemers de werkstukken ingeleverd. Na het lezen van de eindopdrachten door de docenten hebben vier kandidaten een positief examenadvies gekregen.

Zij deden op 1 december mondeling examen. Tijdens dit mondelinge examen moeten de deelnemers hun advies of scriptie presenteren en verdedigen aan twee examinatoren. Tijdens dit mondelinge examen beoordelen de examinatoren de presentatie van de student op structuur, gebruik van middelen, houding, parate kennis en vaardigheden.

Al met al geen eenvoudige opgave voor de kandidaten. Zeker als men bedenkt dat, naast alle inspanningen voor het volgen van de opleiding en het schrijven van het eindexamenwerkstuk, de dagelijkse werkzaamheden gewoon door moeten gaan.

Drie kandidaten slaagden er in het diploma "Huisvestingskunde" te behalen. Een goed resultaat na een intensief jaar van hard werken. Als afsluiting was er een informele bijeenkomst in het Nimac zalencentrum in Ede. In gezelschap van familie, vrienden en collega's werden na het examen de eindresultaten door John Vroon, directeur van de opleiding, bekendgemaakt. Daarna werd door de docent/begeleider het diploma aan de kandidaten uitgereikt. Rob Lommerse sprak namens de docenten de drie nieuwe professionals persoonlijk toe.

Geslaagd zijn:

Mevrouw S. (Saskia) Tilli, Logica CMG NL BV Amstelveen; mevrouw K.D. (Katjana) Ottink, Belastingdienst Apeldoorn; mevrouw M. (Marieke) de Bode, Vitri Velp.

Als examinatoren hebben meegewerkt:

Erick Wuestman, Erick Office Concepts BV Harfsen; John Venneman, Gispens International BV Culemborg; Michael Geerdink, Overmars Organisatie Adviseurs Zwammerdam; Anne Mieke Willemse, Achmea Zeist; Rinus Vos, Rinus Vos & Partners Markelo.

Docenten:

Rudy Alewijnse, Architect; Marcel Maassen, Marcel Maassen Advies; Monica Heijmeijer, New Home; Rob Lommerse, Accovision bv.



Kandidaten tijdens één van de collegedagen

Basicursus Inrichtingskunde

Deze basisopleiding is de enige in zijn soort in Nederland en komt tegemoet aan de vraag vanuit de kantoor- en projectinrichting en het facilitair bedrijf.

Voor wie bestemd?

Deze cursus is bestemd voor commerciële medewerkers, die meer willen weten over de laatste ontwikkelingen op het gebied van werkplekinrichting en die de omzetkansen daarvan optimaal willen benutten. De cursus is ook zeer geschikt voor medewerkers van het facilitair bedrijf die zich bezighouden met de kantoorinrichting, (junior) facilitymanagers en starters in het kantoorinrichtingsvak.

Programma

Tijdens deze praktische cursus leert u de elementaire basiskennis van het inrichten van kantoren.

De Basicursus Inrichtingskunde omvat de volgende onderwerpen:

- Werken op kantoor
- Ergonomie
- Arboret
- Zitmeubelen
- Kantoorwerkplekken
- De beeldschermwerkplek
- Overige werkplekken en werkruimten
- Communicatieve ruimten
- Opbergmeubelen
- Werkomgeving (licht, lucht, geluid)
- Materiaalkennis en milieuaspecten
- Stoffering
- Producteren

Toetsing

De cursisten werken aan de hand van een programma van eisen (PVE) een inrichtingsvoorstel uit en worden tijdens een mondeling examen getoetst op parate kennis en inzicht.

Locatie

De dagopleiding wordt verzorgd in het Nimac Conferentie/vergadercentrum te Ede.

Cursusduur

De cursus duurt drie maanden, met in totaal 6 studiedagen. Eind september en begin maart start de opleiding. Het gemiddelde aantal deelnemers per groep is 12-15 personen. Bij voldoende deelname starten er meerdere opleidingen tegelijk.

Kosten

Lesgeld voor de gehele cursus € 1.295,- inclusief lesmateriaal, examengeld en de lunch tijdens de collegedagen.

Start voorjaarsopleidingen Inrichtingskunde

Groep 1

Donderdag 8 maart 2007

Groep 2

Dinsdag 13 maart 2007

Examen: vrijdag 8 of 15 juni 2007

Huisvestingskunde

Module 1

Dinsdag 20 maart 2007

Module 2

Dinsdag 8 mei 2007

Module 3

Dinsdag 4 september 2007

Module 4

Dinsdag 16 oktober 2007

Examen: vrijdag 21 maart 2008