

Leitz biedt hoogwaardige producten waarmee professionals hun werk in elke omgeving kunnen organiseren.

Leitz, dat in de gehele branche bekend staat als een innovatief merk met een Duitse achtergrond en Duitse kwaliteitseisen, leidt de overgang naar de toekomst van werk en de generatie van mobiele medewerkers.

Meer informatie op  
**[www.leitz.com](http://www.leitz.com)**

**Copyright**

Dit materiaal is auteursrechtelijk beschermd en is het eigendom van Esselte UK Ltd © 2016. De paper 'Werk is waar u bent' is beschikbaar voor algemene publicatie en mag geheel of gedeeltelijk worden verveelvoudigd, gedownload vanaf [www.leitz.com](http://www.leitz.com) of in elektronische vorm, online of in gedrukte vorm worden verzonden met toestemming van de auteursrechthebbende, op voorwaarde dat de paper of het fragment hiervan volledig wordt toegeschreven aan het Leitz-merk en Andrew Crosthwaite, de auteur van 'Werk is waar u bent'.



# WERK IS WAAR U BENT. .

Een *White Paper* van Leitz.

 **LEITZ**<sup>®</sup>



Voorspellingen uit de jaren vijftig over een driedaagse werkweek en zeeën van vrije tijd lijken te zijn vervangen door altijd beschikbare e-mailuitwisseling en conferentiegesprekken om twee uur 's nachts.





# Voorwoord

---

Als één van de toonaangevende merken op de wereldmarkt voor kantoorartikelen kijkt Leitz doorlopend naar de toekomst van werkplekken en -praktijken. In 2012 publiceerden we de eerste whitepaper 'Future of Work'. Niet alleen collega's uit onze branche, maar ook andere bedrijven bleken erg geïnteresseerd in dit onderwerp.

Dit kwam niet helemaal onverwacht, want werk zal altijd onderdeel van ons leven uitmaken, welke vorm het kantoor in de toekomst ook zal krijgen. Helaas lijken de voorspellingen uit 1950 van een driedaagse werkweek met veel vrije tijd te zijn vervangen door altijd beschikbare e-mailuitwisseling en conferentiegesprekken om 2 uur 's nachts, terwijl we worstelen met internationale tijdzones wanneer we wereldwijd zakendoen.

Leitz heeft Andrew Crosthwaite (één van de oprichters van Futures House en Planning Director van BLAC Agency in Londen) opnieuw opdracht gegeven om de toekomst van onze werkomgeving te onderzoeken. Dit jaar ligt de nadruk op 'overall werken'. We hebben er goed op gelet dat we onze werkpraktijken niet hebben beperkt tot het kantoor, thuis of de inmiddels beruchte 'derde ruimte', waarmee Howard Schultz, de oprichter van Starbucks, miljoenen heeft verdiend. We hebben verder gekeken.

Er is zeker een vierde ruimte beschikbaar in de cloud en er volgen er misschien nog meer, maar zoals we duidelijk zullen maken, zijn zelfs de meest eenvoudige concepten behoorlijk veranderd.

We hebben onze opvattingen in zes brede gebieden onderverdeeld en beginnen met een inleiding tot het vermeende einde van het kantoor. Vervolgens verkennen we het concept 'overall werken', enkele factoren van dit verschijnsel, en het alomtegenwoordige karakter van werk. Daarna bekijken we het 'oude' kantoor en onderzoeken we de problemen die we voor onszelf hebben gecreëerd, voordat we een eerste aanzet tot oplossingen geven.

Vervolgens onderzoeken we de 'overallwerker', de voordelen waarvan deze geniet, maar ook een nieuwe reeks uitdagingen die deze het hoofd moet bieden. In de thuisomgeving bekijken we de enorme verschillen tussen wat nu doorgaat voor thuiswerken: van keukentafels en banken tot aparte werkkamers. Ten slotte bekijken we enkele tools die een 'overallwerker' nodig heeft om te overleven in deze 'moedige, nieuwe wereld van het werk'.

Zoals in de voorgaande jaren, is dit allemaal gebaseerd op uitgebreid onderzoek, waaronder een exclusieve enquête onder 800 kenniswerkers in vier Europese landen (Duitsland, Frankrijk, Italië en het Verenigd Koninkrijk). De conclusies, die vrijwel zeker niet perfect zijn, zijn op feiten gebaseerd en vormen de opvattingen van een representatieve steekproef over het werken van vandaag en mogelijk ook morgen.

## **Arild Olsen**

SVP Marketing, R&D and Innovation  
Esselte Group  
Stuttgart, Duitsland





Het kantoor is dood;  
lang leve het kantoor

---



## Het kantoor van de toekomst

---

Als u googelt op 'kantoor van de toekomst', komt u erachter dat het kantoor in de huidige vorm over enkele jaren niet meer bestaat.

De realiteit is dat het meeste werk nog altijd wordt uitgevoerd op een centrale locatie die we gemakshalve 'kantoor' noemen.

### Er ontstaat een rijker, flexibeler werkecosysteem met meer keuze en met een modulaire in plaats van vaste werkwijze en -plek.

Hoewel deze whitepaper grotendeels over 'overall werken' gaat, erkennen we dat voor de meeste mensen een centraal kantoor de basis blijft. Of in elk geval de plaats waar ze op korte of middellange termijn het meeste werk verrichten.

Er ontstaat een rijker, flexibeler werkecosysteem met meer keuze en met een modulaire in plaats van vaste werkwijze en -plek.

Als onderdeel van dit verslag heeft Leitz onderzoek uitgevoerd onder 800 medewerkers in vier landen (Frankrijk, Duitsland, Italië en het Verenigd Koninkrijk) om inzicht te krijgen in hun houding en gedrag.

De helft van deze steekproef gaf aan 80% of meer van hun werk binnen het kantoor van hun bedrijf uit te voeren, terwijl bijna een vierde al het werk daar verricht.

Dit sluit aan bij de bevindingen van de *Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*, die aantoonde dat net geen 70% van de mannelijke en bijna 90% van de vrouwelijke medewerkers hun bedrijfslocatie als primaire werkplek noemen.

Tegen deze achtergrond is het niet vreemd dat volgens het onderzoek *The Evolving Workforce* van *Dell* uit 2014 meer dan 60% van Europese kantoormedewerkers van mening is dat ze het einde van centrale kantoren niet zelf zullen meemaken.

Dit percentage loopt op tot 73% in Duitsland.

Dit alles zal waarschijnlijk geleidelijk veranderen en we zullen een grotere diversiteit op de werkplek gaan zien. Net zoals de meesten van ons verschillende media kiezen voor entertainment (we kijken nog altijd veel tv, maar consumeren ook veel informatie via onlinemediën), gaan we ook op verschillende locaties werken.

In de toekomst kunnen we een scheiding verwachten tussen een aanzienlijk aantal mensen dat op kantoor werkzaam is, en anderen die hun tijd verdelen over allerlei verschillende plekken.

Dit laatste gedragspatroon werd in de enquête *Workforce Adoption Trends* van Forrester in 2013 aangemerkt als 'informatiewerkers altijd en overal'. De

---

enquête classificeerde 29% van de wereldwijde beroepsbevolking op deze manier.

Ondertussen ondervroeg Citrix 1900 hogere IT-medewerkers wereldwijd voor het rapport Workplace of the Future. De voorspelling was dat 89% van de bedrijven vóór 2020 mobiel werken zou aanbieden, met mensen die vanaf diverse semipermanente locaties werken, zoals thuis (64%), projectlocaties (60%) en het bedrijf van klanten of partners (50%).

Vereisten voor infrastructuur, houdingen van medewerkers, bedrijfsculturen en niet te vergeten bindende, langlopende leases betekenen dat de overstap naar meer gedecentraliseerd werk geleidelijk zal plaatsvinden. Sommige branches en functies zijn hiervoor vatbaarder en passen zich sneller aan dan anderen.

Het is onwaarschijnlijk dat medewerkers op het hoofdkantoor van de CIA in Langley (Virginia, VS) worden gestimuleerd om hun werk mee naar huis te nemen. En grote internationale bedrijven zullen 'superkantoren' nodig blijven hebben waarin echte, levende mensen werken. Dergelijke kantoren fungeren niet alleen als een productieve werkomgeving, maar symboliseren ook de grootschaligheid en het belang van het bedrijf. Maar zelfs daar zal vaker gekozen worden voor een flexibelere,

gedecentraliseerde werkwijze.

Werkplekken passen zich steeds meer aan de behoeften van werk en medewerkers aan, met het zich ontwikkelende concept 'werk is waar u bent'. Deze locatieneutraliteit betekent dat in volledig nieuwe omgevingen kan worden gewerkt, terwijl ruimten in traditionele kantoren opnieuw kunnen worden ingedeeld.

Technologische vooruitgang en connectiviteit betekenen dat de meesten mensen hun werkbenodigdheden altijd bij zich hebben: hun telefoons en tablets, de bijbehorende opladers en natuurlijk hun hersenen. Dat betekent dat we nu op elke gewenste plaats kunnen werken, iets wat voorheen nooit mogelijk was.

**Eén mogelijke definitie voor het kantoor van de toekomst is 'overal met een internetverbinding'. Misschien zou de werkplek moeten worden getypeerd door connectiviteit en niet als een fysieke ruimte.**

Uiteindelijk is het aan onze werkgevers, aan onze klanten en niet in de laatste plaats aan onszelf hoe snel - en hoe volledig - deze verandering plaatsvindt.





Door 'altijd verbinding te hebben' ontstaat het gevaar dat we achter de feiten gaan aanlopen en niet meer proactief zijn. Dat we niet alleen verbonden zijn met ons werk, maar erdoor worden beheerst.



## Welkom bij 'overall werken'

---

Uw werk is, meer dan ooit tevoren, overall waar u wilt. En soms waar u het niet wilt.

In de tijd dat nog maar weinig mensen een mobiele telefoon hadden (we hebben het nog maar over 25 jaar geleden), was een mobiele kantoormedewerker soms een hele dag niet te bereiken. En er was niemand die daar wat van zei. Tijdens een vakantie was iemand één of twee weken volledig afgesneden van zijn of haar werk.

Technologie en veranderende werkculturen betekenen dat werk 24/7 binnen handbereik is.

De meesten van ons zijn daar in de loop der tijd ongevoelig voor geworden. Jongeren hebben nooit anders gekend.

Maar door 'altijd verbinding te hebben', ontstaat het risico dat we achter de feiten gaat aanlopen en niet meer proactief zijn. Dat we niet alleen verbonden zijn met ons werk, maar erdoor worden beheerst.

De meeste veranderingen in welke markt dan ook zijn net zozeer het resultaat van meerdere factoren als van één trend of impuls. De arbeidsmarkt vormt hierop geen uitzondering.

De aard van werk verandert, misschien sneller dan sommigen van ons graag zouden willen zien. Tot op zekere hoogte is dit generatiegebonden: mensen die vóór het digitale tijdperk carrière hebben gemaakt, hebben andere opvattingen dan mensen die met internet zijn opgegroeid.

Werk is geen rechtlijnig traject meer (zoals onze carrières vroeger), maar wordt gezien

als een portfolio van activiteiten, zoals Charles Handy meer dan 20 jaar geleden al voorspelde. De auteur van deze whitepaper bezocht onlangs een universiteitsreünie waar veel aanwezigen die bijna met pensioen gingen, hun hele leven niet alleen in dezelfde branche, maar voor dezelfde werkgever hadden gewerkt. In toekomstige werkomgevingen zal dat niet alleen ongebruikelijk, maar zelfs uitzonderlijk zijn.

Meer mensen werken als freelancer voor verschillende organisaties. In de VS werkt de gemiddelde freelancer voor drie of meer werkgevers tegelijkertijd. Meer werk wordt op projectbasis gedaan (korte termijn en met voortdurend veranderende teams). Dit is ook besproken in onze vorige whitepaper 'Werk slim. Werk mobiel'.

Sommige van deze activiteiten lenen zich meer voor een centraal kantoor, terwijl andere efficiënter en prettiger op andere soorten locaties kunnen worden uitgevoerd.

Steeds vaker vindt ons werk buiten de grenzen van onze eigen organisatie plaats, omdat projecten in kortlopende samenwerkingsverbanden worden uitgevoerd met andere bedrijfsonderdelen, klanten, leveranciers en zelfs concurrenten.

Technologie maakt het bovenstaande mogelijk. Draagbaarheid en functionaliteit van apparaten behoren samen met connectiviteit tot de belangrijkste drijfveren voor 'overall werken'.



## Slim werken met een smartphone

---

Zoals iedereen weet, heeft de smartphone snel ingang gevonden. In de EU5 (Frankrijk, Duitsland, Italië, Spanje en het VK) bezit meer dan 70% van de bevolking een smartphone.

In 2015 kwam *Rotten Wi-Fi* na onderzoek met een wereldranglijst waarin Litouwen, Kroatië en Estland de top drie voor hoogste downloadsnelheid van openbare netwerken vormden.

### Dankzij wereldwijde WiFi zijn er veel meer alternatieve ruimten om zaken te doen.

Steeds vaker bekijken we informatie eerst op onze telefoon en dit heeft in een werkcontext gevolgen voor de manier waarop bedrijfsinformatie wordt weergegeven. Dit is ook een factor in een meer dashboardachtige benadering van rapportage.

Voor velen is de mobiele telefoon niet alleen het communicatiemiddel waaraan we de voorkeur geven, maar ook het enige communicatiemiddel. Met een vaste telefoonlijn wordt tegenwoordig een minder nuttig, vast toestel bedoeld, terwijl een 'telefoon' iets is wat we bij ons hebben.

WiFi is vrijwel overal beschikbaar. In ontwikkelde landen is er gemiddeld één WiFi-punt op elke tien bewoners. De aandacht verschuift nu naar de verbindingssnelheid.

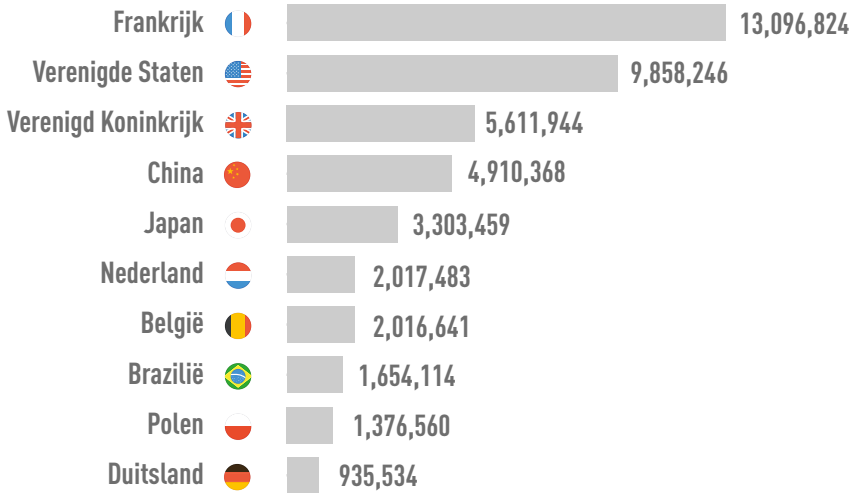
Hotels die flink aan WiFi hoopten te verdienen, kwamen van een koude kermis thuis omdat klanten weigerden hiervoor te betalen. Ook hier is snelheid een belangrijke factor geworden, met services als *www.*

*hotelwifitest.com* waarmee gasten niet alleen de aanwezigheid, maar ook de kwaliteit van WiFi kunnen beoordelen.

Dankzij wereldwijde WiFi is het aantal alternatieve ruimten om zaken te doen toegenomen (businesscenters, cafés, locaties langs de snelweg, hotels en ook thuis).

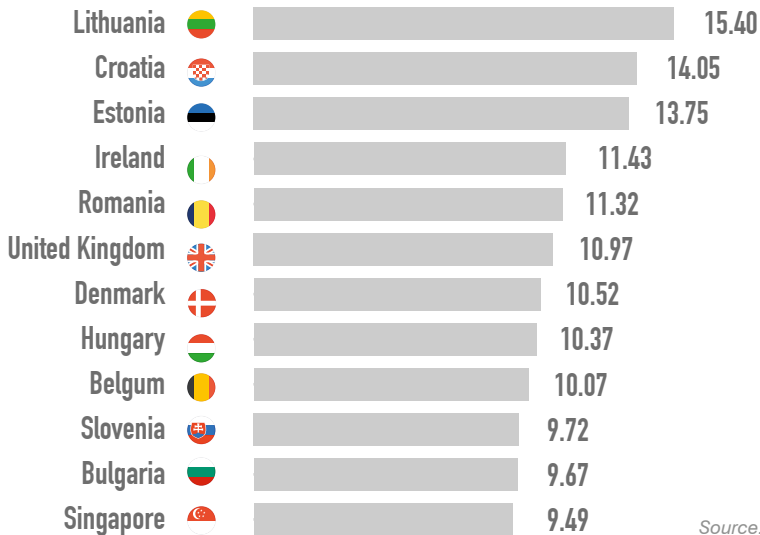
Deze hebben zich gepositioneerd als plaatsen waar mensen overdag kunnen afspreken. Bovendien is er, voor volledige locatieneutraliteit, de virtuele 'vierde ruimte': een werkruimte in de cloud die alles en overal omvat.

## Top 10 van landen met meeste WiFi-hotspots



Source: iPass Inc.

## Snelste downloadsnelheid van openbare WiFi (in Mbps)



Source: Rotten Wi-Fi



## Een flexibele houding

De term 'flexibel werken' valt tegenwoordig te pas en te onpas, maar werd 60 jaar geleden voor het eerst gebruikt voor de manier waarop Deming het industriële, naoorlogse Japan nieuw leven wilde inblazen. De behoeften van een flexibel bedrijf verschillen sterk van die van bedrijven waar mensen aan hun centrale werkplek zijn gebonden.

We zullen zien hoe de groei van zowel vrijwillige als onvrijwillige 'nomadische medewerkers' als freelancers zonder vaste werklocatie een essentieel onderdeel van de flexibele beroepsbevolking is geworden.

Zoals bij veel bedrijfsterminologie zijn woorden eenvoudiger dan daden. *Deloitte* is bijvoorbeeld van mening dat de presenteïsme binnen de sector voor professionele dienstverlening het grootste obstakel voor flexibel werken is.

Per definitie bevindt een 'overalwerker' zich niet 'hier'. Het grootste deel van de tijd is hij of zij ergens anders. Daardoor is het nog maar de vraag of permanente aanwezigheid nog andere voordelen heeft dan geruststelling van het management, dat moeite heeft om de teugels te vieren of de medewerkers gewoonweg niet vertrouwt om zonder toezicht hun werk te doen.

Zoals *Philip Tidd* van *Office Architectural*

*Practice Gensler* onlangs zei: "Uw productiviteit wordt niet afgemeten aan de tijd dat u zit achter iets wat een bureau wordt genoemd. Het gaat om wat u doet. Het gaat om uw output".

Toptalent, waarnaar altijd de meeste vraag is, zal op zijn eigen voorwaarden willen werken. Voor dergelijke mensen zijn secundaire arbeidsvoorwaarden (van zorgverzekering tot betaalde sabbaticals) net zo belangrijk als inkomen, of misschien nog wel belangrijker. Hoe en waar ze werken, maakt daar deel van uit.

In 2015 bleek uit onderzoek onder leden van de 'Inc 500' (de snelst groeiende privéondernemingen in de VS) door *The Workforce Consultants* dat "toptalent afspraken over werk probeert te maken waarbij rekening wordt gehouden met hun levensstijl. Voorbeelden hiervan zijn flexibelere werktijden, vaker thuiswerken, en zaken als onbeperkt verlof en onbeperkte vakantie".

Los van deze persoonlijke voorkeuren geeft geld meestal de doorslag. Veel onderzoeken wijzen erop dat het gemiddelde bureau in een traditioneel kantoor slechts ongeveer 50% van de tijd bezet is.

Omdat steeds kritischer wordt gekeken naar kantoorkosten, kijken bedrijven uitgebreid naar dit dure bedrijfsmiddel dat onvoldoende wordt benut.



## Pilaren, zwervers, verkenners en pioniers

Mensen die op verschillende manieren werken, hebben verschillende behoeften en mindsets.

Tijdens het onderzoeksproject van Leitz werd mensen gevraagd om hun werkstijl zelf te classificeren. 53% geeft aan dat ze hoofdzakelijk achter hun eigen bureau werken (pilaren), 27% loopt veel rond op kantoor (zwervers), 11% begeeft zich vaak buiten kantoor (verkenners) en 8% is bijna nooit op kantoor (pioniers).

In de zakelijke wereld zal deze distributie per branche en per functie binnen elke branche verschillen. Er bestaat geen toverformule. Op macroniveau kunnen we zien dat bijna de helft van de beroepsbevolking een nomadische of semi-nomadische levensstijl heeft, zelfs als een centrale basis wordt aangehouden.

**Een belangrijke vraag is de mate waarin bedrijven dit erkennen en hoe dit tot uiting komt in hun ruimteplanning en de benodigde virtuele netwerken die ervoor moeten zorgen dat zelfs pioniers niet geïsoleerd raken of buiten het zicht van het bedrijf vallen.**

Een kantoor met minder personen kan kleiner, flexibeler en efficiënter zijn, terwijl ook de investering in onroerend goed meer rendement oplevert. Er ontstaat alleen een probleem als alle verkenners en pioniers - en niet te vergeten freelancers en mensen die grotendeels thuiswerken - besluiten om tegelijkertijd op te komen dagen.

Ook de veranderende profielen en verwachtingen van medewerkers hebben een bijdrage geleverd aan de groei van het concept 'overall werken'.

Doordat het aantal parttimers en ZZP'ers toeneemt, zal in de toekomst het traditionele model met één werklocatie en werktijden van negen tot vijf afbrokkelen. Zelfstandigen zijn te vinden in allerlei beroepen, van IT-programmeurs tot schoonmakers, met grote verschillen per land in Europa.

Het Institute for *Public Policy Research* merkt op dat meer dan 60% van de Duitse zelfstandigen en meer dan de helft van de Britse zelfstandigen een zeer gespecialiseerd beroep heeft. Zuidelijke en oostelijke economieën hebben meestal meer ZZP'ers in laaggeschoolde en middelbare beroepen.



## Pilaren, zwervers, verkenners en pioniers

---

We zullen zien hoe de groei van zowel vrijwillige als onvrijwillige 'nomadische medewerkers' als freelancers zonder vaste werklocatie een essentieel onderdeel van de flexibele beroepsbevolking is geworden.

Sommige analisten zien jonge nieuwkomers op de arbeidsmarkt als personen die meer eisen stellen, overal vraagtekens bij plaatsen, onafhankelijk zijn en alles op hun manier willen doen.

Resultaten verschillen per enquête, maar de algemene trend is overal hetzelfde: 25% van de Europese beroepsbevolking wordt als 'elektronische nomaden' geclassificeerd door de *Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden*.

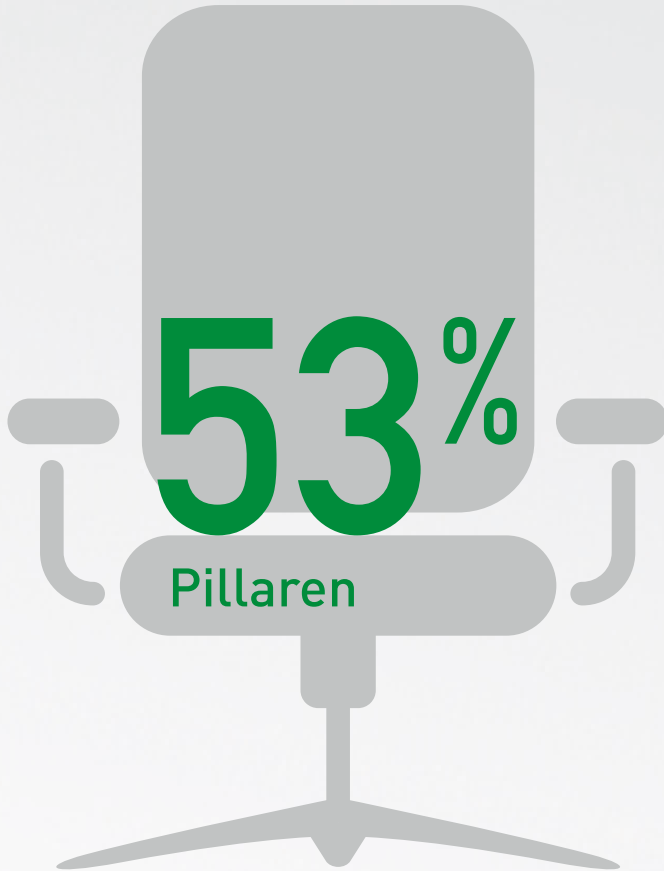
Wees zoals altijd voorzichtig met gemiddelden: de hoogste concentratie 'elektronische nomaden' bevindt zich in Finland, Zweden en Denemarken (45%), tegenover nog geen 15% in Italië en Polen.

Wat levensfase betreft, heeft de houding van de huidige generatie (X,Y) en de toekomstige, nieuwe generatie (Z) die zich op de arbeidsmarkt begeeft, een groot effect.

Opvattingen over jongere generaties en hun effect op de werkpleklocatie verschillen. Sommige analisten zien jonge nieuwkomers op de arbeidsmarkt als personen die meer eisen stellen, overal vraagtekens bij plaatsen, zelfstandig zijn en alles op hun manier willen doen.

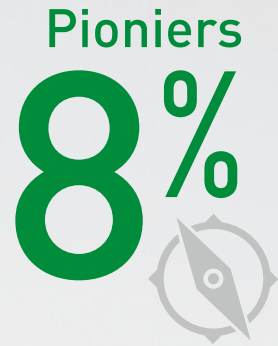
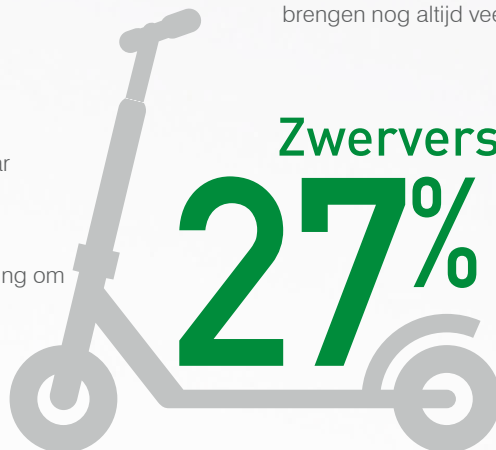
Elke trend heeft echter een tegentrend. Anderen zijn van mening dat er sprake is van conservatisme in de periode na de financiële crisis: medewerkers van de nieuwe generatie zijn blij of hebben geluk dat ze een baan hebben en willen zich aanpassen en een bijdrage leveren zonder de orde te verstoren. Kortom, ze lopen in de zakelijke maat mee, net als hun voorgangers.

In realiteit zullen beide naast elkaar bestaan, afhankelijk van de cultuur en de heersende economische omstandigheden.

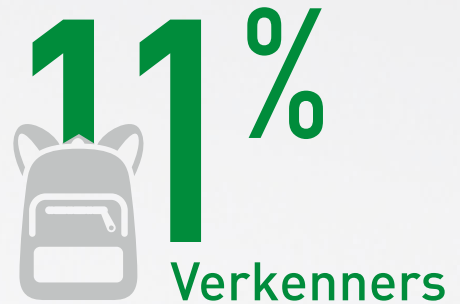


Op het werk zitten pilaren achter hun bureau. Van receptionisten tot PA's en callcentermedewerkers: ze staan vaak midden in de onderneming.

Personen die altijd van vergadering naar vergadering rennen. Dat zijn zwervers. Ze verlaten bijna nooit het gebouw of bedrijfsterrein, maar zijn altijd in beweging om de neuzen dezelfde kant op te houden.



De topverkoper komt mogelijk maar één keer kwartaal op het werk en sommige mensen herkennen hem of haar dan niet eens. Toch zoeken pioniers doortastend de nieuwe grenzen van het bedrijf op.



Verkenners, die het kantoor als basis hebben maar vaak op pad zijn, hebben vaak een hogere positie en bezoeken klanten, leveranciers of investeerders, maar brengen nog altijd veel tijd op kantoor door.





Kantoorruimte wordt steeds kleiner.  
In de afgelopen tien jaar bijvoorbeeld  
is de ruimte per medewerker in New  
York met 25% gedaald tot gemiddeld  
slechts 12 m<sup>2</sup> per medewerker.





## Het traditionele kantoor: wat is er fout gegaan?

---

Velen van ons brengen meer tijd door op kantoor dan thuis. En de meesten werken meer dan ze slapen.

In de 20ste eeuw hebben aanhangers van efficiëntietheorieën en organisatiepsychologen hun stempel gedrukt op het design en de indeling van kantooromgevingen.

Alleen al de kosten van een renovatie of verhuizing vervullen het management met afgrijzen. Kunnen we echter zeggen dat we er elke dag ernaar uitkijken om naar onze kantoorbasis (als we die hebben) te gaan?

‘Overall werken’ betekent dat wat we doen voortaan los staat van waar we dat doen. We gaan onderzoeken wat er fout is gegaan met het kantoorconcept en wat de potentiële oplossingen zijn.

Een belangrijk probleem is de locatie van kantoren. Vaste kantoren in grote stedelijke gebieden liggen vaak ver bij woonwijken vandaan. En het komt de toegankelijkheid ook niet ten goede als kantoren naar buitenwijken of bedrijvenparken verhuizen waar parkeergelegenheid een probleem is.

Kantoorruimte wordt steeds kleiner. In de afgelopen tien jaar bijvoorbeeld is de ruimte per medewerker in New York met 25% gedaald tot gemiddeld slechts 12 m<sup>2</sup> per medewerker.

Dit is deels een reactie op het nomadengedrag van medewerkers. Maar dat is een schrale troost als u ruimte nodig hebt om na te denken. Uit onderzoek van *Kim* en *de Dear* van *Sydney* University blijkt dat voldoende ruimte de belangrijkste factor is voor hoe we ons op kantoor voelen.

Op dit moment zijn de meeste mensen in de Europese steekproef van Leitz tevreden met de ruimte die aan hen is toegewezen op hun hoofdkantoor. Slechts 25% beoordeelt de ruimte als uitstekend en nog eens 60% beoordeelt deze als goed.



## Stressvolle ruimte

---

De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van kantoorindelingen van de afgelopen 40 jaar (cubicles en open plan) hebben beide nadelen.

Leitz vroeg aan de steekproef van 800 personen hoe ze het liefst zouden willen dat hun kantoorruimte eruitzag. 25% heeft een eigen kamer (vooral hogere functies), maar meer dan 50% zou het liefst op een eigen kamer werken.

Cubicles zijn onpersoonlijk, worden geassocieerd met een legbatterij en leiden af door geluiden (vooral omdat u niet weet waar ze vandaan komen), waardoor de verwarring toeneemt.

In theorie biedt een open ruimte het voordeel dat de teamgeest wordt gestimuleerd, terwijl het management ook visueel in de gaten kan houden wie wat doet. De meest genoemde nadelen zijn lawaai, gebrek aan privacy en de gevolgen van gedeelde verlichting en verwarming.

Organisatiepsycholoog *Matthew Davis* ontdekte dat lagere concentratieniveaus en meer stress veel vaker voorkwamen op kantoren met een open indeling.

Tegelijkertijd blijkt volgens de *Queensland University of Technology* uit 90% van de onderzoeken dat een open ruimte in verband staat met meer stress en hogere bloeddruk.

Leitz vroeg aan de steekproef van 800 personen hoe ze het liefst zouden willen dat hun kantoorruimte eruitzag. 25% heeft een eigen kamer (vooral hogere functies), maar meer dan 50% zou het liefst op een eigen kamer werken.

In zowel cubicles als een open ruimte is het niet vreemd dat mensen zich steeds meer in zichzelf terugtrekken door een hoofdtelefoon op te zetten.

Hoewel slechts 25% van onze steekproef zegt dat dit acceptabel is op hun kantoor, dient dit te worden gekoppeld aan de opkomst van de millenniumgeneratie op de werkplek. Hoofdtelefoons zijn voor hen onderdeel van een dagelijks werkuniform.



## Werk werkt niet

Omdat werken de belangrijkste reden voor aanwezigheid op kantoor is, zijn de conclusies van een onderzoek door Ipsos and the Workspace Futures Team of Steelcase in de VS, Europa en Azië ontmoedigend: 85% van de mensen kan zich maar moeilijk concentreren op kantoor.

Vrijwel alle ondervraagden zei dat een eigen werkomgeving belangrijk voor hen was, maar slechts 41% gaf aan deze ook te hebben. Een derde moest het kantoor verlaten om werk af te krijgen.

Dit sluit aan bij de bevindingen van *Gallup's State of the Global Workplace* waarin wordt geconcludeerd dat slechts 10% van werknemers wereldwijd zich betrokken voelt bij en wordt geïnspireerd op het werk, terwijl twee derde zich ongemotiveerd en niet betrokken voelt.

Tegelijkertijd waren degenen die tot 20% van hun tijd extern werkten, het meest betrokken van alle ondervraagde medewerkers.

Geen wonder dus dat 35% van de Leitz-steekproef liever vaker buiten kantoor zou willen werken om tot betere resultaten te komen.





## Het nieuwe kantoormodel

Het goede nieuws voor mensen die hoofdzakelijk op een centrale locatie werken, is dat moderne kantoor designers de tekortkomingen van het conventionele kantoor inzien.

Eenzijds zijn er grote technische bedrijven die hun merk ook tot uiting laten komen via hun bedrijfsterrein. Het gebouw draagt dus zelf ook een boodschap uit. Google, Apple en ook Lego zijn goede voorbeelden hiervan.

Kantoren werden in het verleden functioneel vormgegeven. Het ging erom dat iedereen zo efficiënt mogelijk werd ingepast. Tegenwoordig wordt steeds vaker een mensgerichte benadering gevolgd. Denk aan een club, maar dan één waar werken de hoofdactiviteit is.

Dat hoeft niet te betekenen dat bedrijven medewerkers op de eerste plaats zetten uit gewetenswroeging. Ze beseffen dat tevredener medewerkers efficiënter zijn en minder snel worden afgeleid.

Ze nemen minder vaak vrij en zijn gemotiveerder om überhaupt op het werk te verschijnen. De kans is ook groter dat ze trotser zijn op waar en voor wie ze werken. Dit alles betekent dat ze minder snel zullen overlopen naar een concurrent met een nieuwere, gebruiksvriendelijkere locatie.



Designed and built by Space & Solutions



## Minder Dilbert™, meer Google

Kantoren worden geleidelijk multifunctionele locaties met innovatie op twee belangrijke gebieden.

Eenzijds zijn er grote technische bedrijven die hun merk ook tot uiting laten komen via hun bedrijfsterrein. Het gebouw draagt dus zelf ook een boodschap uit. Google, Apple en ook Lego zijn goede voorbeelden hiervan.

Anderzijds worden ruimten op een innovatieve manier gebruikt door kleinere, vaak creatieve bedrijven die iets nieuws kunnen opzetten zonder dat ze last hebben van een bestaande infrastructuur.

Maar pas op: een extreme benadering kan ook averechts werken. Of in de woorden van designer *John Ferrigan*: "Soms zeggen cliënten dat ze meer op Google willen lijken. Ik probeer ze dan uit te lokken door te zeggen: "Wilt u dat echt of wilt u ontdekken hoe bedrijfsidentiteit tot uitdrukking komt via fysieke ruimte?"

Ter vergelijking: in kantoren die tien jaar of langer geleden zijn ontworpen en ingericht, wordt ruimte tegenwoordig eerder modulair benaderd, met een grotere variatie en meer doelgerichtheid in deze alternatieve designs. Bij design gaat het niet alleen om de omgeving, maar ook om sfeer, gedrag en bedrijfscultuur.



## Vorm en functie

---

Tegenwoordig zien we dat steeds vaker zones worden gebruikt waarbij verschillende ruimten een eigen indeling, inrichting, sfeer en uitstraling krijgen die bij hun gebruik past.

Er gaat meer aandacht uit naar interne verbanden, met ruimten die in elkaar overlopen. Hiermee wordt ook visueel een einde gemaakt aan afdelingen die als eiland opereren, en wordt onderlinge samenwerking gestimuleerd.

Er gaat meer aandacht uit naar interne verbanden, waarbij ruimten in elkaar overlopen. Hiermee wordt ook visueel een einde gemaakt aan afdelingen die als eiland opereren, en wordt onderlinge samenwerking gestimuleerd.

Intelligente ruimten waarin licht en geluid worden gebruikt om de gewenste sfeer voor bijvoorbeeld een vergadering of project te creëren, komen ook steeds vaker voor. In alle toekomstige kantoren wordt intelligentie ingebouwd zodat ze digitaal verbonden zijn en kunnen inspelen op persoonlijke stemming. Bovendien zullen deze een gepersonaliseerde regeling voor verwarming, verlichting en luchtkwaliteit bevatten.

In een recent onderzoek van het tijdschrift *Nature Climate Change* werd gewezen op een belangrijk verschil in de temperatuurbehoefte van mannen en vrouwen. Vrouwen hebben het liefst een kantoor van gemiddeld 25°C, terwijl mannen de voorkeur geven aan 22°C. Er dient echter te worden opgemerkt dat bijna alle regelsystemen uitgaan van 22°C.

Sociale faciliteiten worden tegenwoordig vaak niet meer gezien als luxe, maar als een belangrijk onderdeel van de werkomgeving. De gedachte is dat medewerkers tijdens hun pauzes beter kunnen eten, spelen of sporten dan uit het raam staren (als dat er is) of het laatste nieuws op Facebook lezen (als uw werkgever dit niet heeft geblokkeerd).

Een ander voordeel van deze benadering ten aanzien van kantoordesign en -apparatuur is dat de behoeften voor op een externe locatie of thuis werken weer terug te vinden zijn op de centrale werkplek, zelfs de mogelijkheid om af te haken en te rusten.



Photo courtesy of Steelcase Inc.

Toen Panasonic in de jaren tachtig een Britse vestiging opende, gingen opklapbedden schuil achter discrete gordijnen in vergaderruimten. Het probleem was dat weinig mensen deze durfden te gebruiken, ondanks de geaccepteerde Japanse gewoonte om tijdens vergaderingen even weg te dommelen (inemuri genaamd, wat zoveel betekent als 'slapen terwijl u aanwezig bent').

Slaapcapsules zijn nog altijd een zeldzame aanblik in moderne kantoren. Zowel te verwachten was, had Google deze al jaren. Inmiddels is de tijd rijp voor concepten als de EnergyPod, die door MetroNaps is ontwikkeld en in de kantoren van de Huffington Post, Cisco en P&G is geplaatst. Heersende

culturele overtuigingen druisen hiertegen in: is een slapende medewerker een efficiënte medewerker?

Leitz vroeg medewerkers in de Europese steekproef wat op hun werkplek een acceptabele pauzebesteding was. Meer dan 60% vond het geen probleem om buiten het bedrijfsterrein koffie te halen, maar slechts 8% zei dat een dutje van 20 minuten zou worden getolereerd. Beide kosten even veel tijd en een medewerker knapt aantoonbaar op van een dutje, maar toch geven ze een zeer verschillend signaal af.





‘Naar het werk gaan’ impliceerde vroeger niet zozeer een activiteit, maar een bestemming. Het riep bij anderen een mentaal beeld op van waar u zich bevond en wat u aan het doen was. Tegenwoordig is werk waar u bent.





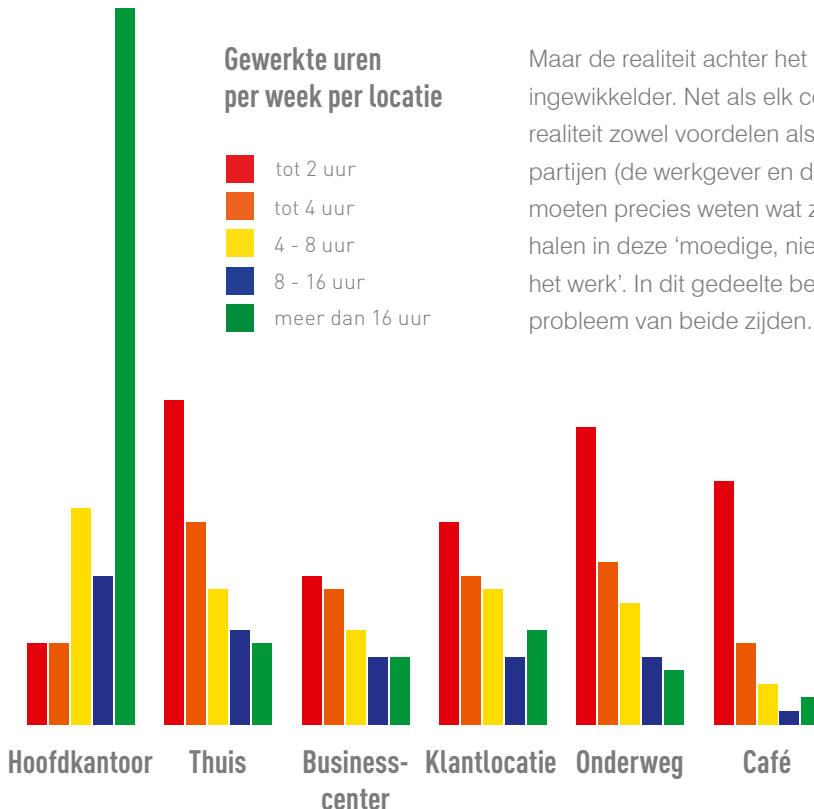
## 'Overallwerkers'

Wat zou u liever zijn: een kantoormedewerker of een 'overallwerker'? 'Overall werken' klinkt actief en dynamisch. Het suggereert een zekere mate van onafhankelijkheid.

'Naar het werk gaan' impliceerde vroeger niet zozeer een activiteit, maar een bestemming. Het riep bij anderen een mentaal beeld op van waar u zich bevond en wat u aan het doen was. Tegenwoordig is werk waar u bent. Van lage flexibiliteit en geografische gebondenheid naar hoge flexibiliteit en geografische neutraliteit of vrijheid.

Vrijheid straalt centraal in de belofte van 'overall werken'. Vrijheid om te werken waar en wanneer u maar wilt. Wie zou een dergelijke baan niet willen hebben?

'Proletariërs aller landen, verenigt u! Gij hebt niets te verliezen dan uw ketenen!' is een citaat dat aan *Marx* wordt toegeschreven, maar we kunnen ervan uitgaan dat hij het niet had over werken op een externe locatie. Misschien zou het moderne mantra voor de 'overallwerker' zijn: 'Gij hebt niets te verliezen dan uw WiFi'.



Maar de realiteit achter het concept is veel ingewikkelder. Net als elk contract biedt de realiteit zowel voordelen als nadelen. Beide partijen (de werkgever en de werknemer) moeten precies weten wat ze zich op de hals halen in deze 'moedige, nieuwe wereld van het werk'. In dit gedeelte bekijken we het probleem van beide zijden.



## De voordelen...

---

'Overall werken' maakt een andere vorm van vrijheid mogelijk. Het is een vorm van empowerment, waarmee verantwoordelijkheden worden overgedragen van het bedrijf naar het individu.

Het gaat erom dat het werk op persoonlijke, weloverwogen voorwaarden wordt verricht in plaats van binnen de opdracht- en controlestructuur van een star, vast kantoor.

Er is bewijs dat medewerkers die niet altijd naar een centrale werklocatie hoeven, globaal tevredener zijn en minder last hebben van stress dan hun veelal aan het kantoor gebonden collega's.

Als reizen de geest verruimt, dan doen nieuwe en gevarieerde locaties mogelijk hetzelfde voor denkprocessen en interacties. Schrijvers kiezen vaak voor een andere omgeving om het creatieve proces te stimuleren. Ze gaan af en toe zwemmen of wandelen, maar soms verhuizen ze zelfs naar een ander land.

De gemiddelde medewerker is ook gebaat bij een meer gevarieerde omgeving. En dat niet alleen om zijn of haar denkproces te stimuleren. Er is bewijs dat medewerkers die niet altijd naar een centrale werklocatie hoeven, globaal tevredener zijn en minder

last hebben van stress dan hun veelal aan het kantoor gebonden collega's.

Uit onderzoek dat in 2015 werd gepubliceerd door de *University of Montreal's School of Industrial Relations* bleek dat woon-werkverkeer meer stress en een negatievere houding ten aanzien van werk veroorzaakt, waarbij 20 minuten het kantelpunt is. Forenzen die naar het centrum reizen, ervaren meer stress dan mensen die naar hun werk in een buitenwijk of buiten de stad moeten.

Uit een verslag van het *Britse Office of National Statistics* in 2014 bleek dat dagelijkse forenzen gemiddeld minder tevreden over hun leven zijn, hun dagelijkse werkzaamheden minder de moeite waard vinden, minder gelukkig zijn en zich meer zorgen maken dan mensen die niet hoeven te reizen. Ze veroorzaken ook vervuiling omdat volgens schattingen 30% van de uitstoot in het VK wordt veroorzaakt door woon-werkverkeer.



## Thuiswerken... voor 20% minder?



Als Britse medewerkers hun reistijd bijvoorbeeld net zo waardevol zouden vinden als hun werktijd, zou volgens een onderzoek van het wereldwijde uitzendbureau Randstad hun gemiddelde woon-werkverkeer een waarde van £ 5700 hebben.

Dat is bijna 20% van hun gemiddelde jaarsalaris.

Leitz vroeg aan de steekproef van 800 personen welk percentage van hun salaris ze zouden willen inleveren als ze thuis mochten werken wanneer ze dat zouden willen. Bijna 50% antwoordde dat ze hiervoor genoeg zouden nemen met een salaris tot wel 20% minder.

Natuurlijk is er ook nog de balans tussen werk en privé. 'Overall werken' is een brede term. In het uiterste geval kan het ertoe leiden dat iemand doorlopend onderweg is, een eenzaam nomadenbestaan leidt en het gevoel heeft nergens bij te horen. Door de opkomst van ZZP'ers en freelancers komt dit tegenwoordig vaker voor.

Evenzo zijn er duidelijke voordelen voor bijvoorbeeld de gemiddelde werknemer in het VK of de VS die minstens één dag per week thuis werkt: minder reizen, meer tijd thuis, contact met de familie en minder overbodige onderbrekingen.

Volgens een onderzoek van de *University of California* worden kantoormedewerkers in de VS gemiddeld elke drie minuten onderbroken, in de helft van de gevallen door zichzelf. Vervolgens hebben ze 23 minuten nodig om weer geconcentreerd op gang te komen.

De realiteit is dat weinig mensen op kantoor een werkdag hebben. In plaats hiervan hebben ze wat *Jason Fried* in zijn *TED Talk* 'Why Work Doesn't Happen at Work' heeft gedefinieerd als 'werkmomenten': korte uitbarstingen van activiteit die worden onderbroken door regelmatige afleidingen.



## De uitdagingen...

---

Een groot potentieel probleem is dat personen die deels of altijd buiten een centraal kantoor werken, het gevoel kunnen hebben dat ze geen vaste werkplek hebben.

Nu kantoren worden ingericht voor flexibel werken, zijn werkplekken minder vast afgebakend. Bureaus zijn geen plaatsen met een persoonlijke touch meer, maar platte oppervlakken.

**Fulltime medewerkers op kantoor zien een 'overallwerker' vaak als iemand die rondhangt, e-mails schrijft in een badjas of liever met de hond wandelt dan urgente kwesties aanpakt.**

De toegang tot alledaagse, maar nog altijd essentiële zaken, zoals nietmachines, perforators, brievenbakken en ordners (vergeet niet dat de gemiddelde kantoormedewerker nog altijd meer dan 10.000 vellen papier per jaar verwerkt) wordt problematisch zonder eigen plaats, gevoel van eigendom, en een bureaulade waarvan u kunt zeggen dat deze van u is.

In de Leitz-steekproef gaf 81% van de respondenten aan dat ze een toegewezen plek hadden, terwijl 19% aan 'hot-desking' doet. Interessant genoeg geniet 'hot-desking' de voorkeur onder iets meer werknemers dan hierover momenteel beschikken (28%). Dus een duidelijke meerderheid wil nog altijd een

eigen plek.

Boven deze basisbehoefte in de piramide van Maslov bevindt zich de angst om het contact met de sociale omgeving op de werkplek te verliezen. Dit kan uiteenlopen van gemiste roddels (het wordt steeds onverstandiger om deze in zakelijke e-mails te zetten, zoals velen tot hun schade hebben ondervonden) tot het gevoel dat u over het hoofd wordt gezien en wordt vergeten ten voordele van medewerkers die vaker aanwezig zijn.

Fulltime medewerkers op kantoor zien een 'overallwerker' vaak als iemand die rondhangt, e-mails schrijft in een badjas of liever met de hond wandelt dan urgente kwesties aanpakt.

Er moet echter een andere prijs worden betaald, waarbij flexibiliteit en beschikbaarheid op gespannen voet staan. 'Overallwerkers' worden vaak gezien als medewerkers die altijd maar beschikbaar zijn. De scheidslijn tussen hun privéleven en hun werk wordt steeds vager. Ze zijn vaker beschikbaar dan hun collega's op kantoor, die nog steeds doen voorkomen alsof ze van negen tot vijf werken.

Eén van de grootste uitdagingen voor HR en de medewerkers zelf is om de deur dicht te trekken. Vermoeidheid wordt een probleem. Het is waarschijnlijk geen toeval dat er sinds de toename van op afstand werken in de VS 20% minder vakantiedagen wordt opgenomen.



## De alternatieven...

Voor de 'overallwerker' zijn er inmiddels meer opties dan alleen het kantoor. Cafés positioneren zich als vervanging voor het kantoor, met gratis WiFi, oplaadpunten voor apparaten en zelfs zakenlounges voor medewerkers die niet willen worden afgeleid door achtergrondgeluiden.

**30% van de Leitz-steekproef werkt in cafés tijdens een gemiddelde week. 24% brengt daar tot vier uur door, dus een halve werkdag. In veel onderzoeken wordt gewezen op de hogere productiviteit van mensen die in dergelijke zogenaamde 'coffices' werken.**

Ze verschaffen een andere omgeving dan uw huis of kantoor, hetgeen andere ideeën kan stimuleren. Uit onderzoek van de *University of Chicago* bleek dat omgevingsgeluid rond 70 dB in plaats van lagere geluidsniveaus de prestaties aantoonbaar verbetert en innovatie ondersteunt. Services zoals Coffitivity zijn in opmars. Deze bootsen het geluid van een normaal café na, zodat kantoormedewerkers en thuiswerkers die omgeving kunnen reproduceren en zich langer kunnen blijven concentreren.

Als uw lokale café bovendien geen WiFi heeft of het vervelend vindt dat u meer elektriciteit verbruikt dan u uitgeeft aan muffins, is er *coffice.co*. De service, die is gekoppeld aan *Foursquare*, helpt medewerkers om een café in de buurt met de juiste faciliteiten en sfeer te vinden.

Het zal u niet verrassen dat vooral medewerkers van kleinere bedrijven (minder traditioneel ingesteld, waarschijnlijk met minder ruimte) in een café werken. En dan met name jongere kantoormedewerkers, mogelijk omdat ze deze werkwijze hebben aangenomen toen ze nog studeerden.

We hebben op de toename van het aantal businesscenters gewezen in 'Werk slim. Werk mobiel'. Bijna 40% van de Europese Leitz-steekproef gebruikt een businesscenter gedurende een gemiddelde week. 5% brengt daar meer dan twee werkdagen door.

Het meest voorkomende model is een moderne, maar traditionele kantoorruimte op een hublocatie, met een neutrale inrichting en ontworpen om de meeste mensen in de meeste gevallen aan te spreken.

In aansluiting op de moderne werkwijzen wordt dit model steeds diverser en dus meer op maat en minder homogeen.

Voorbeelden hiervan zijn The Office Group, WeWork (waarvan de waarde in de eerste zes maanden van 2015 verdubbelde tot 10 miljard dollar en dat door de oprichter werd omschreven als een 'fysiek sociaal netwerk'), The Clubhouse en Second Home, in een segment dat 'Office-as-a-Service' wordt genoemd.





# De nieuwe wereld van thuiswerken

---





## Thuiswerken betekent...

Een oude zegswijze is 'oost west, thuis best'. Voor de meesten van ons is thuis ook de plek waar het werk zich in elk geval deels afspeelt.

Thuiswerken betekent een aantal dingen: van werken buiten kantoor (fulltime of een afgesproken aantal dagen per maand of week) tot tussendoor werk inhalen zoals velen van ons 's avonds of in het weekend doen.

Als u in het verleden werk mee naar huis nam, betekende dat dat u overambitieuw was en altijd zo goed mogelijk wilde presteren of dat u het werk niet aankon en niet was opgewassen tegen de toegewezen taken.

Thuiswerken betekent een aantal dingen: van werken buiten kantoor (fulltime of een afgesproken aantal dagen per maand of week) tot tussendoor werk inhalen zoals velen van ons 's avonds of in het weekend doen. Het belangrijkste voordeel van een geautomatiseerde, gecomputeriseerde wereld is dat we van de ons daarmee beloofde vrije tijd kunnen genieten.

In dit gedeelte gaan we in op enkele problemen die ontstaan wanneer we werk niet alleen onderdeel van ons privéleven laten uitmaken, maar ons er in sommige gevallen door laten domineren.

Voor fulltime thuiswerken kiezen maar weinig mensen. Hoewel meer dan de helft van de bedrijven die in de VS is geregistreerd aan huis wordt gerund, beschrijft slechts 2,5% van de mensen thuis als de primaire werkplek. Meestal zijn dit mensen met een repetitieve of gespecialiseerde functie waarvoor veel denkwerk is vereist.

Ongeveer 50% van de medewerkers in ontwikkelde markten werkt echter deels thuis. Dit percentage loopt op tot 80% voor kantoormedewerkers. Dit wordt bevestigd door resultaten van de enquête *The KPMG Future of Work*. Uit de enquête bleek dat net iets meer dan een vierde van de HR-managers en een derde van het topmanagement medewerkers minimaal één dag per week thuis laten werken.

Gedeeltelijk doen ze dat om kosten te besparen, maar een meer holistische kijk op het werk en de medewerker speelt ook een rol. Van geld besparen tot wat *Global Workplace Analytics* beschrijft als "een grotere nadruk op de mogelijkheden voor op afstand werken als onderdeel van een holistische strategie om conflicten tussen werk en privéleven te verminderen, talent aan te trekken en te behouden, duurzaamheid te verbeteren en de betrokkenheid van medewerkers te vergroten".

In de enquête van Leitz uit 2015 gaf een geruststellend vergelijkbare 62% van een steekproef onder Europese medewerkers

---

aan dat ze in de loop van elke week een deel van hun werk thuis verrichten. Bij de meesten bestond dit grotendeels uit werk buiten hun contractuele uren.

Uit veel onderzoeken blijkt dat degenen die hun werk deels buiten kantoor verrichten, meer uren werken dan fulltime kantoormedewerkers.

Er is een verschil tussen officieel en officieus thuiswerken. De meeste arbeidsovereenkomsten bevatten het aantal werkuren alsmede de begin- en einddatum (hoewel dit steeds minder vaak voorkomt nu flexibel werken de overhand krijgt).

We dienen te vermelden dat het *Europese Hof van Justitie* in september 2015 oordeelde dat de tijd naar de eerste afspraak en van de laatste afspraak naar huis door medewerkers zonder vast kantoor als werktijd moet worden beschouwd. Dit zou kunnen betekenen dat 'overalwerkers', zoals vertegenwoordigers, de Europese voorschriften voor werktijden nu schenden.





## Hoe efficiënt is thuiswerken?

In termen van gemeld gedrag is 75% van de Leitz-steekproef van mening dat ze op kantoor productiever zijn dan thuis, hoewel ze verschillende vormen van hersenactiviteit koppelen aan verschillende omgevingen: 46% geeft aan dat ze thuis creatiever zijn, maar slechts 30% vindt dat ze zich beter kunnen concentreren.

Dit kan komen door persoonlijk comfort.

In dit onderzoek bleek dat een steekproef van callcentermedewerkers die de mogelijkheid kregen om vier dagen thuis en één dag op kantoor te werken, productiever (13%) was dan de controlegroep, die fulltime op kantoor bleef.

Een meerderheid van 54% vindt het fysiek prettiger om thuis te werken dan op kantoor. In de bredere wereld bestaat weinig empirisch bewijs

voor of tegen thuiswerken en efficiëntie.

Een onderzoek van *Stanford University* naar het Chinese reisbureau *Ctrip* is het voorbeeld dat het vaakst wordt aangehaald. Als u googelt op 'working from home' en 'benefits', wordt dit onderzoek genoemd in drie van de bovenste vier koppelingen, dus er is duidelijk behoefte aan meer onderzoek naar dit onderwerp.

In dit onderzoek bleek een steekproef van

callcentermedewerkers die de mogelijkheid kregen om vier dagen thuis en één dag op kantoor te werken, productiever (13%) te zijn dan de controlegroep, die fulltime op kantoor bleef.

De verbetering werd toegeschreven aan een combinatie van factoren: minder pauzes, vrije dagen en ziekteverlof en meer relatieve rust. Dit leidde tot meer beantwoorde oproepen per minuut, hetgeen in dit geval als definitie voor productiviteit was gekozen.

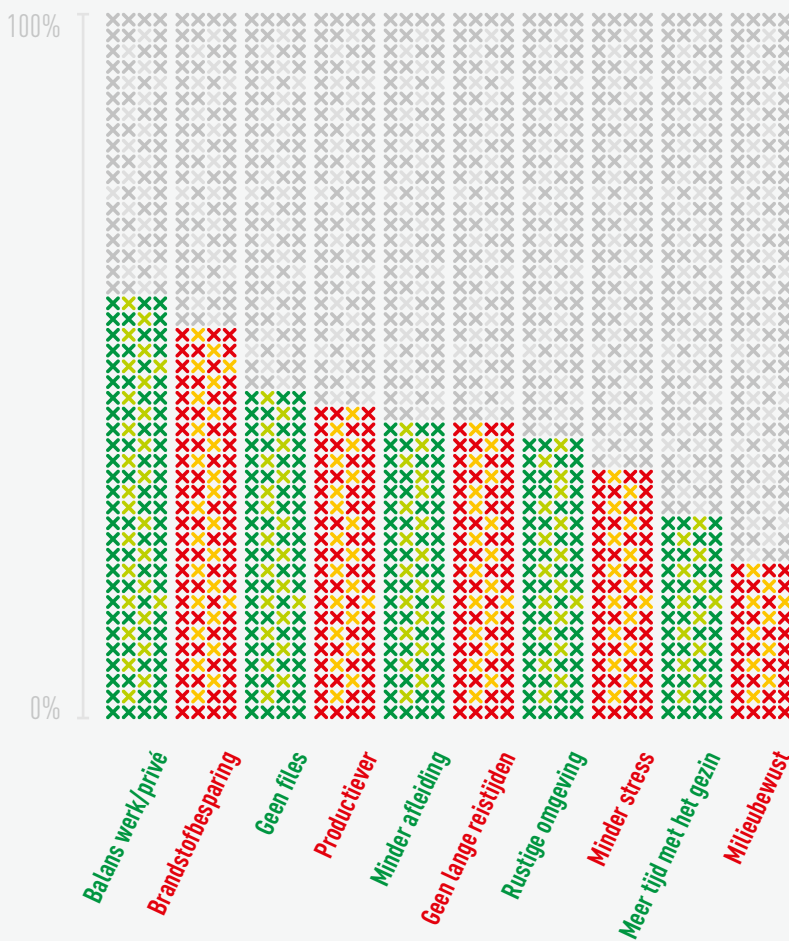
Daardoor bood *Ctrip* alle medewerkers de optie om thuis te werken, maar de helft van de steekproef koos ervoor om weer fulltime op kantoor te gaan werken. Eenzaamheid en isolatie werden als belangrijkste reden hiervoor genoemd. Dit is natuurlijk maar één onderzoek in één cultuur (stereotypisch gezien mogelijk met een hogere werkethiek dan kenmerkend voor de Europese norm). Bovendien is het onderzoek verricht op één gebied waar zeer weinig contact met andere medewerkers nodig is, terwijl de steekproef zichzelf heeft geselecteerd. Velen van hen vonden het duidelijk een prettig idee om thuis te werken.

Volgens hetzelfde artikel in *Harvard Business Review* is het voor de meeste functies "een goede vuistregel om medewerkers een of twee dagen per week thuis te laten werken. Het is uitermate goed voor hun welzijn, helpt u om talent aan te trekken en vermindert het personeelsverloop". De conclusie is dus dat het waarschijnlijk het beste voor werkgevers en werknemers is om een beetje van allebei te doen.

# HOME SWEET HOME

Ervan uitgaande dat u deels thuiswerkt,  
welke voordelen levert u dit op?

Voor het onderzoek 'Work without walls' heeft *Microsoft* ruim 4000 werknemers ondervraagd in de productie, financiële dienstverlening, detailhandel/horeca en professionele dienstverlening, industries. Zij gaven de volgende redenen voor het feit dat mensen graag vanuit huis werken.





## Eindelijk vrij

Er is een overlap, maar de voordelen kunnen worden onderverdeeld in drie hoofdgebieden:

- **Kwaliteit van privéleven**
- **Grotere efficiëntie**
- **Minder reiskosten qua tijd en geld**

Het probleem is dat alle drie de gebieden motiverend zijn voor de medewerker, terwijl er maar één gebied interessant is voor de gemiddelde werkgever. Wanneer werken we optimaal? Een fundamenteel probleem met werken op een centrale kantoorlocatie is dat de meeste mensen worden geacht om dezelfde werkuren aan te houden. Dit hoeft niet per se aan te sluiten bij de opvattingen van mensen over wanneer ze zich het meest energiek en productief voelen. Thuiswerken biedt mensen de vrijheid om te werken wanneer ze er het meeste zin in hebben. Voor sommigen is dat drie uur nadat ze zijn opgestaan. Voor anderen is het 's middags, wanneer mensen die opgesloten hebben gezeten op kantoor naar de uitgang rennen en er rustig moet worden nagedacht met een stofzuiger op de achtergrond.

In de Leitz-steekproef zei een overweldigende 65% dat ze het meest effectief zijn tussen 8.00 en 12.00 uur. Daarmee presteert nog altijd (een niet onbelangrijke) 35% beter op andere momenten.

Er is veel voor te zeggen om uw werkdag zo te organiseren dat u zich op het moment dat het u het beste uitkomt, kunt richten op activiteiten waarbij u zich moet concentreren of creatief moet kunnen zijn. Dit is een werkwijze waarbij u uw tijd indeelt zoals veel schrijvers.

### Op welk moment van de dag bent u het meest productief?

5%



AM

65%



AM



## De eenzaamheid van de afstandswerker

Wanneer u één dag per week of een aantal avonden een paar uur thuiswerkt, wordt weinig beslag gelegd op uw persoonlijke middelen.

Maar wanneer thuiswerken een formeel of frequent karakter krijgt, moeten de voordelen worden afgewogen tegen allerlei problemen.

Zoals eerder is opgemerkt in het onderzoek naar *Ctrip*, wordt eenzaamheid vaak aangehaald als groot nadeel van thuiswerken. (Dit is natuurlijk de keerzijde van niet doorlopend worden onderbroken.)

De realiteit is dat u slechts zo geïsoleerd bent als u wilt zijn. Bij het moderne werken gaat het net zozeer om samenwerking als om persoonlijke projecten.

Thuiswerken betekent niet dat mensen minder samenwerken, maar alleen dat ze dit op een andere manier doen.

Facetime, Skype, Google Hangout en vergaderruimten op het intranet betekenen dat u net zo zichtbaar of onzichtbaar kunt zijn als wanneer u fysiek aanwezig zou zijn.

Toch bestaan er nog altijd zorgen. In de Leitz-steekproef noemde meer dan een derde het gebrek aan contact of het buiten de boot vallen als grootste zorg over mobiel werken en thuiswerken.

8%



PM

14%



PM

5%



PM

3%



PM/AM



## 'Overal werken' en dingen voor elkaar krijgen

---

De meesten van ons hebben geprofiteerd van training op onze werkplek. Of we nu een nieuwe vaardigheid leren, meer te weten komen over de vooruitgang op ons vakgebied of worden voorbereid op een hogere functie, training is een doorlopend onderdeel van onze carrièreontwikkeling.

Gezien de vele onderbrekingen op kantoor (gemiddeld elke drie minuten, zoals eerder is opgemerkt) is het ironisch dat werkgevers zich zorgen maken dat afstandswerkers worden afgeleid.

Sommige bedrijven, meestal grotere ondernemingen, hechten er veel waarde aan, maar er is weinig bewijs dat zelfs de meest vooruitstrevende ondernemingen hun 'overalwerkers' hebben voorbereid op een flexibelere werkstijl.

Een efficiënte zelfdiscipline op kantoor of thuis vormt altijd een fundamenteel probleem voor bedrijven die besluiten om locatieneutrale arbeidsvoorwaarden te bieden.

Gezien de vele onderbrekingen op kantoor (gemiddeld elke drie minuten, zoals eerder is opgemerkt) is het ironisch dat werkgevers zich zorgen maken dat afstandswerkers worden afgeleid.

Uit de Leitz-steekproef bleek zelfs dat ongestoord werken het op een na belangrijkste voordeel van thuiswerken is, na het niet hoeven reizen.

'Overal werken' kan een overweldigende bevrijding zijn, maar als u slecht en te weinig werk aflevert wanneer u buiten kantoor of thuis hebt gewerkt, zal dat beslist iemand opvallen. Het is waarschijnlijk het beste voor uw carrière als u dit als eerste constateert.

De gewoonten van schrijvers kunnen veelzeggend zijn. Ze zijn meestal onafhankelijk, tenzij ze voor een bepaalde deadline staan. Hoewel ze normaal gesproken thuiswerken, hebben velen routines die de 'overalwerker' zal herkennen.

J.K. Rowling schreef in een café om op stookkosten te besparen, terwijl Gertrude Stein en Nabokov graag in de auto schreven. Maya Angelou creëerde haar eigen kantoor door in haar woonplaats een hotelkamer te huren waar ze ging schrijven.

---

Routines worden meestal aangepast aan de levensstijl van de schrijver en de momenten waarop deze denkt het meest creatief te zijn (opnieuw heel iets anders dan de negen-tot-vijf-mentaliteit op de meeste werkplekken).

*“Wanneer ik met een boek of verhaal bezig ben, schrijf ik elke ochtend zo snel mogelijk na zonsopgang”. (Ernest Hemingway)*

*“Ik werk ‘s ochtends op een gewone typemachine. Ik ga ongeveer vier uur door en ga dan joggen. Zo kan ik de ene wereld van me afschudden en een andere wereld betreden”. (Don Delillo)*

*“Ik sta altijd te trappelen om weer te beginnen, maar ik heb ‘s ochtends wel moeite om op gang te komen. Ik neem eerst een kopje thee en rond tien uur ga ik aan de slag tot één uur. Dan ga ik naar mijn vrienden en daarna, om vijf uur, werk ik verder tot negen uur”. (Simone de Beauvoir)*

Er dienen twee dingen te worden opgemerkt: er is geen toverformule voor dit soort zelfstandig werken en de schrijvers hadden een structuur en routine die voor hen werkte.

**Voor diegenen onder ons zonder sterke zelfdiscipline kunnen de volgende richtlijnen helpen:**

**Weet wat u moet doen:** – maak de avond tevoren een lijst met taken voor de volgende dag. Zo weet u wat u gaat doen en zou u in theorie beter moeten slapen.

**Begin met de taken die het belangrijkste zijn en/of die u het minst graag doet:**

– dit betekent dat u de lastige dingen doet wanneer u fris bent, zodat u geen zeurend stemmetje in uw achterhoofd hoort dat u eigenlijk XYZ zou moeten doen.

**Sluit uzelf af voor onderbrekingen:**

– een voordeel van ‘overall werken’ is dat u kunt besluiten om uw mobiele telefoon en computer uit te schakelen zodat u zich kunt concentreren. Uw bedrijf draait gewoon door als u zich een uurtje isoleert.

**Maak pauzes de moeite waard:** – in de conventionele kantooromgeving is het minder makkelijk om naar muziek te luisteren, een frisse neus te halen of zelfs push-ups te doen zoals Kurt Vonnegut. Misschien zullen archeologen zich in de toekomst afvragen waarom de opgegraven lichamen van ‘overallwerkers’ bovengemiddeld gespierd zijn.





## Ruimte, de laatste grens

---

Eerder hebben we de druk op kantoorruimte besproken, maar de grootste uitdaging van 'overalwerkers' is vaak een rustige, vaste werkplek thuis waar ze zich kunnen concentreren.

Huizen worden steeds kleiner, met grote verschillen binnen Europa. Van een bescheiden 76 m<sup>2</sup> in het VK en 83 m<sup>2</sup> in Zweden tot 109 m<sup>2</sup> in Duitsland, 112 m<sup>2</sup> in Frankrijk en maar liefst 137 m<sup>2</sup> in Denemarken.

Uit onderzoek van Leitz onder een Europese steekproef bleek dat ongeveer 30% in de woon- of eetkamer en 20% in een van de slaapkamers werkt. Meer dan 50% van 'overalwerkers' heeft thuis geen aparte ruimte die als kantoor kan dienen.

Er moeten altijd compromissen worden gesloten, met name in gezinnen waar flexibel moet worden omgegaan met de ruimte.

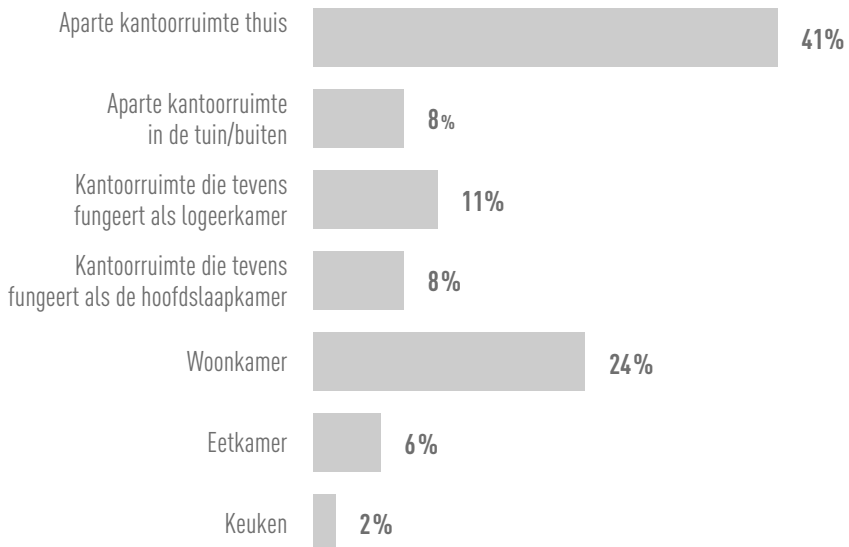
Het is niet vreemd dat volgens dezelfde enquête lawaai van huisgenoten en gebrek aan ruimte het grootste probleem vormen voor mensen die regelmatig thuiswerken.

Een interessante ontwikkeling vanuit dit oogpunt is het concept 'werkhuis', waarbij werk- en woonruimte worden gecombineerd. Eén van de eerste werkhuisen is King's Wharf in Londen, dat bestaat uit 57 woon-/werkunits naast 13 speciale bedrijfspanden. In zekere zin is dit niets nieuws onder de zon: de meeste dorpsindustrieën hebben eeuwenlang zo gewerkt. Het verschil is dat bedrijfspanden tegenwoordig zo worden gebouwd dat ze het beste van twee werelden bieden. Eén van de grootste uitdagingen in veel landen houdt verband met wetgeving en planning, waarbij bepaalde ruimten lastig te classificeren zijn.

Is deze overlap tussen de thuis- en werkomgeving nu goed of slecht? Velen zijn van mening dat thuiswerken tot meer stress kan leiden als medewerkers werken op de plaats waar ze ook slapen en ontspannen.

*Tammy Allen*, professor psychologie aan de *University of South Florida*, is van mening dat thuiswerkers "een specifieke werkplek moeten kunnen creëren met een deur die zelfs overdag kan worden gesloten als anderen thuis zijn". Dit is makkelijker gezegd dan gedaan als u in een appartement met één slaapkamer woont ter grootte van een metrowagon (de gemiddelde grootte van nieuwbouw in het VK) of kinderen of huisdieren hebt die uw aandacht vragen.

### Welke van de volgende opties beschrijft het beste uw werkplek wanneer u thuiswerkt?





## Ruimte, de laatste grens

Persoonlijke organisatie is een oud probleem. Volgens de wet van *Parkinson* 'dijt werk uit naar de beschikbare tijd'. Aansluitend hierop zouden we kunnen zeggen: 'werk dijt uit naar de beschikbare ruimte'.

Sommige mensen zijn netjes en georganiseerd, maar een thuishkantoor wordt snel rommelig doordat papier en materiaal zich door het huis of appartement verspreidt.

In 2015 nodigde de Britse krant The Guardian mensen uit om foto's van hun werkplek in te sturen. Er kwamen veel reacties van thuiswerkers, waarbij er een zekere mate van overeenkomst was tussen de ingezonden bureaus, namelijk klein en rommelig.

Eenvoudige toegang tot materiaal thuis vormt een andere uitdaging. Ondanks het grote aantal uren dat de meeste werknemers thuis werken, hebben we daar niet dezelfde behoeftes als op het werk, zoals blijkt uit de onderstaande tabel van het Leitz-onderzoek.

Bij ruimte gaat het niet alleen om een plat oppervlak van enkele vierkante meters waarop u papier kunt neerleggen of

een laptop kunt zetten. Archivering en opslag vormen een probleem, zoals uit de onderstaande tabel blijkt. Meer dan twee derde heeft geen dossierkast of zelfs geen specifieke lade om spullen op te bergen. Uit het oog is uit het hart, dus misschien is het niet vreemd dat zo veel mensen het moeilijk vinden om hun werk los te laten.

Hoewel werk steeds meer digitaliseert, gebruiken de meeste mensen nog altijd liever papier om iets goed of geconcentreerd te lezen.

Van de Leitz-steekproef leest 52% dagelijks van papier en schrijft 54% dagelijks op papier in hun kantoor. Slechts 12% deed dit een dag per week of minder.

Het papierloze kantoor, zoals dit voor het eerst meer dan 40 jaar geleden werd voorgesteld, of zelf een papierloos thuis ligt nog ver in de toekomst. Het probleem blijft dus: waar laten we het allemaal?

### Welke van de volgende zaken hebt u op kantoor en/of thuis?

	Heb ik thuis	Heb ik op kantoor
Nietmachine	66%	75%
Perforator	48%	72%
Ordners	48%	72%
Opslagdozen	46%	73%
Archiefkasten	32%	75%
Lade voor werkgerelateerde zaken	30%	75%





## Er goed uitzien geeft een goed gevoel

Naast ruimte is er een esthetisch probleem. U hebt zorgvuldig het interieur van uw huis gepland en nu probeert u er een werkplek in te wurmen. Of erger nog: uw nietmachine past niet goed bij uw keukenaccessoires. Dit lijkt niet bij veel mensen te zijn gebeurd, maar uit ons onderzoek blijkt het volgende:

- **70% van de Leitz-steekproef vindt een esthetische aanblik thuis belangrijker dan op kantoor.**
- **73% wil dat hun werkbenodigdheden bij de inrichting van hun huis passen.**

Dit verklaart mogelijk waarom meer dan de helft thuis artikelen van een ander merk gebruikt dan op kantoor.

De Leitz Style- of WoW-lijn van bureauartikelen (ordners, brievenbakken, nietmachines en mappen) oogt fraai in verschillende omgevingen zodat de kloof tussen thuis en kantoor wordt overbrugd.

De BYOD-trend (Bring of Buy Your Own Device) leidt bij toekomstgerichte bedrijven ertoe dat medewerkers een budget krijgen om hun eigen benodigdheden aan te schaffen. We lijken echter te worden aangezet tot het idee dat dit alleen voor technologie is en zelden voor specifieke benodigdheden thuis.

**24% van de Leitz-steekproef heeft een formeel BYOD-beleid op hun werk, terwijl nog eens 18% producten mag aanschaffen als dit door hun leidinggevende is goedgekeurd. Minder dan een vierde vindt het acceptabel om bedrijfsgeld te besteden aan kantoormeubelen, zoals een bureaulamp, voor thuisgebruik.**

Het ontbreekt hier aan logica, want steeds meer mensen werken formeel of informeel thuis. Het resultaat is dat een groot deel van de 'overallwerkers' niet alleen werk verricht buiten hun contractuele werktijden, maar hun bedrijf bovendien subsidiëren wanneer ze betalen voor hun eigen benodigdheden en materiaal.

Laten we het over technologie hebben. De meeste analisten zijn van mening dat een werkplek thuis mogelijk een productievere, prettigere werkplek kan zijn dan kantoor. U hebt namelijk zelf de controle over uw omgeving (verwarming, verlichting, sfeer) en audio/video. Voorzieningen thuis lopen voor op de kantoorinfrastructuur, aangezien het duurder

is en meer overlast veroorzaakt om dergelijke voorzieningen in te voeren op kantoor.

---

## Enkele voorbeelden:

*Nest* controleert zowel dagelijks verbruik van het huis als de aanwezigheid van thuiswerkers. U hoeft niet langer handmatig de verwarming aan te passen omdat dit voor u wordt gedaan (en er zijn mogelijk persoonlijke belastingvoordelen voor ZZP'ers die berekenen hoeveel energie ze zakelijk verbruiken).

*Amazon Echo* reageert op spraakopdrachten om de verlichting te dimmen, de temperatuur te regelen of uw bureauventilator in te schakelen.

*Apple's Siri* stelt u ook in staat om spraakopdrachten te geven aan apparaten in uw hele huis. De 'overalwerker' vindt misschien wel dat digitale apparatuur sneller reageert en minder vragen stelt dan administratieve medewerkers.

*Samsung* heeft beloofd dat alles wat ze produceren in 2020 geschikt zal zijn voor internet. Huishoudelijke en persoonlijke apparaten staan centraal in hun aanbod. Hun 'Smart Things Starter Kit' is te koop voor ongeveer € 300 en vormt een goede investering voor uw BYOD-budget.

Leitz vroeg de steekproef naar deze intelligente apparaten. De conclusie was dat 23% deze al bezat. Nog eens 19% zou deze in de toekomst erg graag willen hebben.

In de toekomst zullen potentiële slimme innovaties voor thuis die het leven van thuiswerkers eenvoudiger en productiever zullen maken onder andere bestaan uit geluiddichte ruimten met onzichtbare schotten die geluid binnen en buiten houden. Dit betekent dat de thuiswerker niet langer een onprofessionele indruk zal achterlaten door het geluid van blaffende honden en ruzie makende kinderen tijdens een conferencecall.

Met platte oppervlakken die als scherm fungeren, wordt ruimte bespaard. Intelligente meubelen herkennen wie u bent, detecteren uw stemming en passen zich hieraan aan.

Alle documenten worden digitaal gescand en vervolgens automatisch vernietigd, waardoor het eerder genoemde archiveringsprobleem thuis wordt opgelost.

Thuisversies van officepods of microlounges zoals *Brody* (momenteel alleen commercieel verkrijgbaar, zie de afbeeldingen op pagina 9 en 24) maken het mogelijk om thuis in een afgesloten ruimte te werken, zodat materiaal niet langer in elke kamer van het huis terecht komt.



## Zorgen dat werk werkt: de juiste tools voor de taak

Een locatieneutrale werkwijze klinkt aantrekkelijk en is dat vaak ook. Zoals echter eerder is opgemerkt, zijn 'overalwerkers' bevrijd van de beperkingen van het kantoor, maar ze kunnen niet profiteren van de voordelen van de infrastructuur, ondersteuning en benodigdheden.

Als u de kans krijgt om een 'overalwerker' te worden, al enkele dagen thuis werkt of regelmatig werk inhaalt buiten kantooruren, zijn hier enkele zaken die u mogelijk nodig hebt.

Ruimtebesparende oplossingen voor thuiswerken zijn bijvoorbeeld alkoven of weinig gebruikte berg- of kledingkasten waarin bureauruimte kan worden gemaakt. Als er geen ruimte is voor een dossierkast, zijn er oplossingen zoals het Click and Store-archiveringsysteem van Leitz.

Hoe meer uw werk 'uit het oog, uit het hart' is, hoe beter. Anders is werk steeds aanwezig in uw dagelijkse leven, waardoor u constant aan uw werk wordt herinnerd en dat moeilijk los kunt laten.

Het is belangrijk dat u uw bureau georganiseerd houdt. Op kantoor wordt een onopgeruimd bureau soms veroordeeld, soms getolereerd of soms geprezen als een teken van een vrije geest.

Thuis kunt u zelf kiezen. Maar nogmaals, de kans bestaat dat uw werkplek multifunctioneel is. Overweeg bureauorganisatie thuis, zoals brievenbakken in een eigentijds design die er niet uitzien alsof ze uit een afvalcontainer buiten kantoor zijn gehaald, maar ook statieven waarmee telefoons en tablets worden opgeladen. Deze laatste nemen minder ruimte in en betekenen dat de accu van uw apparaten niet leeg is als u opeens ergens heen moet.

**Bijna 60% vindt aanpasbare persoonlijke en kantoorverlichting belangrijk of erg belangrijk (zelfs nog belangrijker dan een ergonomische muis en toetsenbord of persoonlijke verwarming), maar slechts weinigen hebben thuis goede verlichting.**

Het is de moeite waard om na te denken over moderne led-oplossingen voor thuis waarvan het licht en de kleurtemperatuur kunnen worden aangepast aan uw persoonlijke voorkeuren en stemming.

Batterijvermogen onderweg is een doorlopend probleem. Uit het onderzoek van Leitz blijkt dat 60% van de medewerkers minimaal één keer per maand met een volledig lege accu zit. 60% moet elke maand wel eens het telefoongebruik beperken om stroom te besparen. Bij een kleine minderheid gebeurt dit tien keer of vaker of gedurende twee dagen in elke werkweek.

---

Daardoor is er veel innovatie op het gebied van mobiele oplaadapparaten. Enerzijds zijn er draagbare apparaten ter grootte van een creditcard die in een portemonnee passen en in noodgevallen een snelle boost kunnen geven. Maar er zijn ook krachtige powerbanks waarmee u een telefoon of tablet meerdere keren tijdens een lange reis kunt opladen of meerdere apparaten opgeladen kunt houden. Als we verder in de toekomst kijken, zien we een groei van snelle laders. Prototypen die worden ontwikkeld door *Stanford University* zijn er bijvoorbeeld op gericht om een apparaat in maximaal een minuut op te laden.

De stroomvoorziening is thuis vast geen probleem, maar de locatie vaak wel. Net zoals de gemiddelde vergaderruimte op kantoor vaak zo is ontworpen dat mensen onder tafels moeten kruipen om een stopcontact te vinden en veel 'coffices' slechts over het absolute minimum aantal stopcontacten beschikken, lopen in thuishkantoren vaak allerlei kabels over de vloer.

Een efficiënt thuishkantoor is uitgerust met meerdere USB-oplaadpunten, draadbare opladers en kabelhouders om te voorkomen dat u in kleine ruimten struikelt of dat de hond uw laptop van het bureau trekt.

Ook het samenvoegen van apparaten is handig voor mensen die thuis worstelen met beperkte bureauruimte. Zo kunnen de monitor, het toetsenblok en de muis worden samengevoegd tot één unit. Er zijn apparaten zonder toetsenbord verkrijgbaar die het toetsenbord op een plat oppervlak projecteren,

ervan uitgaande dat dit te vinden is tussen de stapels papier die het bureau van veel mensen lijken te kenmerken.

**Net zoals bedrijven een zorgplicht hebben in verband met de arbeidsomstandigheden op kantoor, is het logisch dat dit kan - of eigenlijk moet - worden uitgebreid zodat het thuishkantoor van een medewerker kan worden geoptimaliseerd.**

Sommige bedrijven laten medewerkers pas thuiswerken nadat een risicobeoordeling is uitgevoerd. Aan de andere kant komt het bij de meeste mensen, zoals we eerder hebben gezien, niet op om hun bedrijf te vragen apparatuur voor thuisgebruik te verschaffen. Ze zitten op het werk aan een ergonomisch ontworpen bureau op een ergonomisch vormgegeven stoel, maar zitten thuis met hun laptop op schoot op een kruk.

De meeste mensen zijn vertrouwd met de stemmings- en kleurentheorie rond werken en concentratie. De kleuren van uw interieur zijn op elkaar afgestemd. Waarom geldt dat dan niet voor de apparatuur die u gebruikt? We hebben eerder gezien dat een meerderheid van de Leitz-steekproef een grote waarde ziet in fraai ogende apparatuur, maar we weten niet in hoeverre deze wens in daden wordt omgezet.

De realiteit is dat moderne bureau-artikelen van bedrijven als Leitz verkrijgbaar zijn in allerlei kleuren, afwerkingen en stijlen die een stijlvolle aanvulling zijn op elke omgeving.





## De uitdaging van resellers

---

Deze overstap naar 'overall werken' en de behoefte aan de juiste tools voor het werk vormen een probleem voor retailers en resellers.

De thuisomgeving heeft een totaal andere sfeer en uitstraling. De traditionele kantoorafwerkingen zijn vaak niet geschikt voor een thuiswerker, die de werkplek wil laten overlopen in en afstemmen op het bestaande interieur.

Gerenommeerde leveranciers van kantoorartikelen moeten inzien dat hun klanten en hun behoeften veranderen.

Dit heeft gevolgen voor het assortiment, omdat categorieën in de toekomst verder moeten worden gediversifieerd, met name elektronische producten.

Het betekent ook dat resellers opnieuw moeten nadenken over de uiterlijke vormgeving van hun productlijnen. De thuisomgeving heeft een totaal andere sfeer en uitstraling. De traditionele kantoorafwerkingen zijn vaak gewoonweg niet geschikt voor een thuiswerker, die de werkplek wil laten overlopen in en afstemmen op het bestaande interieur.

Personen worden een steeds belangrijker marktsegment: ze plaatsen kleinere bestellingen pas op het allerlaatste moment en zijn veel minder geneigd om een winkel te bezoeken. De kwaliteit van de onlinebeleving is derhalve essentieel, evenals de snelheid waarmee wordt geleverd.

Tegelijkertijd hebben designers en meubelzaken te maken met een onaangeboorde markt van thuiswerkers. We hebben gezien hoe veel mensen zich moeten behelpen met hun omgeving en uitrusting.

Veel meubelzaken negeren deze markt of zijn slechts symbolisch aanwezig in dit segment. Wat oplossingen en nieuwe producten voor ruimtebeheer betreft, kan worden gesteld dat dit een van hun grootste kansen voor toekomstige groei is.





# Conclusies

---



# Conclusies

---

De arbeidsmarkt verandert. Daarmee zeggen we niets nieuws. In de afgelopen 100 jaar hebben de elektrische typemachine, het fotokopieerapparaat, de mainframecomputer, de bedrijfsauto, de floppydisk en de mobiele telefoon allemaal tot nieuwe werkwijzen geleid.

Portfoliocarières en de toename van het aantal ZZP'ers en freelancers betekenen dat de verantwoordelijkheid bij personen wordt gelegd op manieren die niet eerder zijn gezien.

Het verschil is tegenwoordig de snelheid waarmee veranderingen elkaar opvolgen en de manier waarop iedereen hierdoor wereldwijd wordt beïnvloed. De hele structuur van ons arbeidsleven maakt een steeds snellere overgang door.

Dit is iets waaraan zowel bedrijven als personen moeten wennen en zich moeten aanpassen. Portfoliocarières en de toename van het aantal ZZP'ers en freelancers betekenen dat de verantwoordelijkheid bij personen wordt gelegd op manieren die niet eerder zijn gezien. We hebben nu helemaal zelf in handen welke kant we opgaan met ons werk.

## 1. Het veranderende kantoor

Kantoren ontwikkelen zich, maar vormen voor de meesten van ons nog altijd de centrale werkplek terwijl we steeds meer locatieneutrale praktijken en gewoonten overnemen. Net zoals we portfoliocarières ontwikkelen, zullen we portfoliowerkplekken gaan gebruiken. Gemak en efficiëntie zijn daarbij belangrijke factoren die mogelijk worden door steeds betere verbindingstechnologieën.

Werk zal overal zijn of in elk geval overal waar congestievrije WiFi beschikbaar is. Tegen deze achtergrond staat het model met het vaste kantoor om allerlei redenen onder druk.

Door een combinatie van typen medewerkers, zoals pilaren, zwervers, verkenners en pioniers, wordt de traditionele ruimteplanning irrelevant en financieel onhaalbaar.

Open ruimten en cubicles hebben allebei hun nadelen. Als kantoormedewerkers vrij konden kiezen, zou slechts een minderheid de voorkeur geven aan een van beide.

**Naarmate ons werk steeds meer op kennis wordt gebaseerd, moet samenwerking in onze omgeving worden gestimuleerd, waarbij mensen ook de mogelijkheid krijgen om na te denken en zich te concentreren.**

---

## 2. Woon-werkverkeer

Door de toenemende urbanisatie is de reis naar kantoor een opgave die velen onnodig vinden en het liefst zouden afschaffen. Het is van invloed op hun persoonlijke welzijn en op hun portemonnee.

**Er is bewijs dat medewerkers die meestal niet naar een centrale locatie hoeven, vrolijker zijn, minder stress hebben en natuurlijk minder tijd en geld aan reizen besteden.**

Innovatieve designoplossingen worden aangedragen door zowel grote als kleine bedrijven. Aan de ene kant bieden zakelijke giganten ons een tweede thuis dat de merkwaarden en persoonlijkheid van het bedrijf uitstraalt. Deze waarden omvatten ook steeds vaker het gevoel dat de medewerker door het bedrijf net zo belangrijk wordt gevonden als de klant.

Aan de andere kant zijn er innovatieve start-ups, omdat ze geen problemen uit het verleden meedragen, kunnen ze worden afgestemd op de wensen van een (meestal) jonger personeelsbestand dat een informele sfeer wil en graag tot een intieme kring behoort.

Dan zijn er ook nog de bedrijven die vastzitten in het midden: ouderwetse, formulaire kantoren die steeds minder aantrekkelijk zullen worden voor de kieskeurige, veelgevraagde medewerkers die willen werken op gunstig gelegen, stimulerende locaties.

## 3. 'Overal werken'

De reis naar kantoor wordt steeds minder relevant voor de moderne beroepsbevolking omdat werk tegenwoordig met hen meereist. De 'derde plaats' voor werk na kantoor of thuis wordt inmiddels ingenomen door een van vele opties, zoals het kantoor van klanten, stations, luchthavens en natuurlijk treinen en vliegtuigen zelf.

'Overal werken' is iets anders dan het traditionele mobiele werken: het is niet langer voorbehouden aan vertegenwoordigers en hogere managers. Dankzij moderne technologie heeft elke kenniswerker nu deze vrijheid.

Meer mensen werken een deel van hun tijd onderweg. Ze zijn tevredener en zouden zelfs instemmen met een lager salaris om deze flexibiliteit te behouden, maar verschillende werkpatronen kunnen tot verschillende problemen leiden.

**Organisaties moeten 'overalwerkers' helpen met de juiste fysieke tools (de gemiddelde kantoormedewerker verwerkt nog altijd**



## Conclusies

---

meer dan 10.000 vellen papier per jaar), een arbeidsbeleid en een zeker idee van een 'thuisbasis', al is het maar een bureaula.

### 4. Thuiswerken in deze tijd

Thuiswerken vormt een realiteit voor de meerderheid: een combinatie van afgesproken tijd, spontane tijd en verloren tijd die moet worden ingehaald. Er is weinig grootschalig onderzoek over hoe effectief de tijd thuis nu wordt besteed. In onze steekproef had slechts een derde het gevoel dat ze zich beter konden concentreren dan op het werk. Comfort en gemak moeten worden afgezet tegen de kwaliteit van prestaties.

**Tenzij we de juiste omgeving en een sterke zelfdiscipline hebben, kan worden aangevoerd dat thuiswerken slechts een onderdeel zou moeten uitmaken van de mix en dan vooral voor specifieke taken waarbij het prettiger is om ononderbroken te werken.**

Wanneer het werk wordt gedaan, is net zo belangrijk waar het wordt gedaan. Zoals we hebben gezien, geeft 65% van de Leitz-steekproef aan dat ze het meest effectief zijn tussen 8.00 en 12.00 uur 's morgens.

Eén van de meest productieve uren van de dag wordt dus mogelijk doorgebracht in een file.

We sturen niet aan op wat sommige mensen mogelijk zien als de extreme werkdag van zes uur waarmee in Zweden is geëxperimenteerd. Maar bedrijven en personen dienen na te denken over hoe een effectieve werkdag eruitziet en te accepteren dat mensen hun eigen werktijd indelen en aanpassen aan momenten waarop ze het meest effectief zijn.

### 5. Uw huis uitrusten voor (echt) werk

Kantoren zijn ontworpen als werkplek, woningen niet. Het groeiende aantal 'overalwerkers' dat thuis een gedeeltelijke werkbasis maakt, sluit vaak compromissen.

**Meer dan de helft van onze steekproef heeft geen aparte kantoorruimte. Het vagere onderscheid tussen thuis en werk wordt benadrukt en dat gaat mogelijk zowel ten koste van het leven van de medewerker als van de kwaliteit van het werk dat deze verricht.**

Werkgevers moeten de thuisplek niet langer als de verantwoordelijkheid van de medewerker zien, maar dienen thuiswerkers uitrustingspakketten te bieden en ze te adviseren over hoe ze hun ruimte optimaal kunnen indelen. Zo moeten bijvoorbeeld binnen de BYOD-trend niet alleen elektronica worden geleverd, maar ook kantoorbenedigdheden, archiveringsattributen en ergonomisch geschikte meubelen.

---

Het gaat echter niet alleen om functionaliteit. Een fraai interieur thuis is in het algemeen voor ons allemaal belangrijk. Als werk regelmatig thuis moet worden uitgevoerd, moeten de gebruikte benodigdheden aansluiten bij onze inrichting en kleurenschema's. Op dit moment denken weinig winkeliers daarover na.

## 6. Kansen van morgen

**De opkomst van de 'overallwerker' brengt uitdagingen met zich mee, maar ook kansen voor retailers en resellers. De klant van morgen is heel anders dan de klant van vandaag.**

Klanten plaatsen individuele in plaats van massale zakelijke orders, houden een kleinere voorraad aan en schaffen iets aan vlak voordat ze het nodig hebben. Bij dit alles ligt een grotere nadruk op webtools. De aandacht gaat meer uit naar fraaie vormgeving en modulaire, draagbare benodigdheden die eenvoudig kunnen worden opgeborgen en er aantrekkelijk uitzien.

Bedrijven van tegenwoordig zien kenniswerkers als een onmisbaar bedrijfsmiddel: het bedrijf staat of valt met hun motivatie. Grote bedrijven zoals Google hebben op grote schaal kantoren in hun huisstijl gebouwd, terwijl kleinere organisaties eenvoudigere oplossingen zoeken waarmee ze nog altijd een werkomgeving in hun

huisstijl kunnen bieden. De ondersteuning van deze bedrijven zal een belangrijk rol spelen in de branche voor kantoorartikelen.

Het maakt niet uit of u een retailer, een inkoper van artikelen, een hogere leidinggevende of iemand met mobiele mogelijkheden bent: alle veronderstellingen over hoe, waar en wanneer we werken, moeten steeds opnieuw worden beoordeeld als we succesvol willen zijn in de wereld van 'overall werken'.