



MAASDAM  
Creëert ruimte

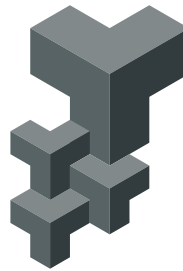
VISIE VAN MAASDAM

# DE WERKPLEK VAN DE TOEKOMST



Hoe ziet de werkplek van de toekomst eruit? Wat zijn over enkele jaren de drijvende krachten achter de inrichting van uw kantoor? Of wacht... zitten we dan eigenlijk nog wel in kantoren? We geven u graag inzicht in de werkomgeving van de toekomst met behulp van deze 15 Bouwstenen:

## 1 ARBEIDSMARKT

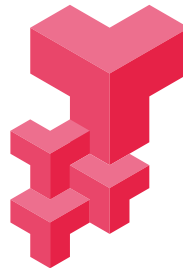


**BOUWSTEEN 1**  
Kortere werkweken

**BOUWSTEEN 2**  
De platte wereld

**BOUWSTEEN 3**  
Projectgroepen

## 2 MOBILITEIT

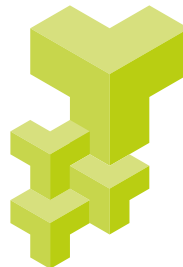


**BOUWSTEEN 4**  
Auto als werkplek

**BOUWSTEEN 5**  
Samenwerken op afstand

**BOUWSTEEN 6**  
Businessmodelinnovatie

## 3 DE NIEUWE WERKNEMER



**BOUWSTEEN 7**  
De zelfsturende werknemer

**BOUWSTEEN 8**  
De geautomatiseerde werknemer

**BOUWSTEEN 9**  
De werknemer tussen entiteiten

## 4 VERSCHUIVING VAN FACILITEITEN NAAR BELEVING

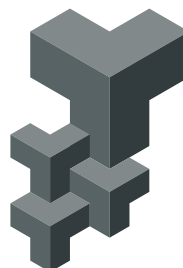


**BOUWSTEEN 10**  
Meer waarde in vastgoed

**BOUWSTEEN 11**  
Van kantoren naar concepten

**BOUWSTEEN 12**  
Branded Workspace

## 5 PRODUCTEN



**BOUWSTEEN 13**  
Andere doelen = andere producten

**BOUWSTEEN 14**  
IT als drijvende kracht

**BOUWSTEEN 15**  
Social responsibility

## 1 DE ARBEIDSMARKT

Wanneer we willen weten hoe de werkplek eruit moet zien over vijf of tien jaar, dan moeten we eerst inschatten hoe de arbeidsmarkt er op dat moment uitziet. De markt waarin werknemers en werkgevers zich onderling verhouden, is immers altijd in beweging.

Het begint met het aantal arbeidsuren dat we dan maken. Ruim honderd jaar geleden was twaalf uur op een dag met één rustdag in de week de norm. Fulltime is in de afgelopen decennia teruggebracht tot acht uur op een dag met twee rustdagen per week. In 2010 lag het gemiddelde aantal arbeidsuren op 34,4 per week, waar dit begin 20ste eeuw dus nog 72 uur was.

De sociale wensen van de werknemer, het soort werk dat we doen en de gezondheid van medewerkers spelen hierbij een rol. De verwachting is dat we nog minder gaan werken, omdat we meer balans willen tussen werk en privé. Een werkplek voor een werknemer die vijf uur per dag werkt ziet er uiteraard heel anders uit.

### Andere verhoudingen op de werkvloer

Wat ook verandert in de arbeidsmarkt is de verhouding tussen werkgevers, leidinggevende werknemers en uitvoerende werknemers. Meer en meer veranderen hiërarchische organisaties naar een platte wereld. Vroeger werkte de directeur vaak letterlijk boven zijn werknemers verheven: op de hoogste verdieping, in het grootste kantoor. Schuift hij straks aan op een flexplek aan de grote werktafel? Of is dat in uw bedrijf nu al het geval?

Door de plattere organisatie en de wens om alle krachten van werknemers optimaal in te zetten, is onderlinge communicatie en toegankelijkheid belangrijk. Slimme zichtlijnen zijn een voorbeeld van het inrichten naar dergelijke wensen. De werkplek van de toekomst moet privacy bieden om te kunnen concentreren, maar tegelijkertijd moet iedereen laagdrempelig contact kunnen maken met collega's. Ruimtes die wel stilte bieden, maar ook transparant zijn. Dat kan bijvoorbeeld door minder in kamers te denken en meer in grote ruimtes en door materialen als glas in te zetten. Teams van vijf of tien mensen moeten makkelijk bij elkaar kunnen komen. Dat kun je doen door daar hoekjes voor in te richten.

### Andere bedrijfsstructuur

De manier van samenwerken is in meer platte organisaties vaak ook anders. Afdelingen verdwijnen: we werken steeds meer in projectgroepen. Een Scrum-team komt bijvoorbeeld dagelijks bij elkaar vanuit allerlei disciplines en bij een Lean-werkconstructie ben je op een specifiek moment nodig en werk je de week daarna niet maar aan dat project.

Een werknemer werkt bovendien soms vanaf een andere locatie en dat neemt alleen nog maar toe. Hij neemt deel aan meerdere projectgroepen en moet zodoende vaak op andere plekken deelnemen aan meetings - al dan niet lijfelijk aanwezig.

Ook het taakgerichte werken zoals we dat nu kennen, verandert. Het uiteindelijke resultaat is wat telt: dat het werk op een goede manier gedaan is. Waar dat gebeurt maakt niet uit: thuis, trein, een externe kantoorlocatie of het hoofdkantoor, alles kan. Het aantal FTE van een organisatie staat nu al niet meer gelijk aan het aantal gewenste werkplekken, en dat verschil neemt dus alleen nog maar toe.

## 2 MOBILITEIT: WAAR WERKEN WE STRAKS?

De afhankelijkheid van een vaste werkplek neemt verder af in de komende jaren. Reistijd wordt werktijd met een laptop op schoot in de trein. We voeren zakelijke gesprekken via de headset of het audiosysteem in de auto. Een zelfrijdende auto is een nieuwe werkplek voor taken waar je een scherm voor nodig hebt. Als je niet zelf hoeft te sturen dan stoppen de mogelijkheden niet bij het werken op je laptop, maar zijn de mogelijkheden eindeloos. Wie weet neem je vanuit je auto wel 'echt' deel aan een presentatie, met een VR bril.

Door nieuwe technologieën is het allang niet meer nodig om bij elkaar in dezelfde ruimte te zitten om samen te werken. In social media-applicaties als Slack en Google Hangout communiceren teams met elkaar.

Conference calls met beeld en geluid komen steeds vaker voor. Screen share-technologieën zijn al langer gemeengoed en met virtual reality krijg je daadwerkelijk het gevoel dat je bij elkaar in één ruimte zit. Ook als de één in Den Haag zit, de ander in Washington D.C. en de volgende op Bali. De werkplek van de toekomst is dus vooral de plek waar je digitale aansluiting kunt vinden met collega's en bestanden.

Nieuwe business modellen spelen al in op de toenemende mobiliteit. Diverse bedrijven zoals Tribes, Seats2Meat en Spaces faciliteren werkplekken met technische voorzieningen, koffie en lunch. Soms zelfs gratis. In ruil voor alle faciliteiten stelt de gebruiker zijn kennis ter beschikking aan de andere gebruikers. Op een actieve manier werknemers vanuit allerlei bedrijven en branches met elkaar verbinden, is de achterliggende gedachte. Door profielen aan te maken van de gebruikers

van deze locaties, kun je mensen aan elkaar koppelen die iets aan elkaar kunnen hebben.

Daarnaast zijn er diverse business modellen die een nieuwe start maken in een branchevreemde markt, waarbij de traditionele schets van het aanbieden van diensten vervalst. Er wordt enkel digitaal gefaciliteerd zoals bij de taxidienst Über en de slaapplekzoeker Airbnb. De vraag en het aanbod komen allebei direct van de consument en de 'ondernemer' zorgt voor de applicatie om het contact te leggen.

Ook de moderne werknemer begeeft zich straks tussen entiteiten. Hij werkt misschien voor verschillende organisaties of is als ZZP'er schakel tussen overheid en een bedrijf. Maar waar is zijn werkplek straks, hoe ziet die er uit en wie is daar eigenlijk verantwoordelijk voor?

### 3 DE NIEUWE WERKNEMER

Wie is dan die nieuwe werknemer die moet functioneren in een platte organisatie? Die werkt vanaf verschillende locaties, in diverse projectgroepen en misschien bij meerdere organisaties? Let wel, we hebben het nog steeds over de werknemer in loondienst.

De werknemer van de toekomst vindt werken niet meer het allerbelangrijkste in het leven. Nú bewuster leven en de behoefte om te genieten als je jong en gezond bent. Veel jongeren zoeken nu al naar een betere balans tussen werk en privé en dat neemt verder toe. Autonomie is daarbij belangrijk: zoveel mogelijk zelf bepalen hoeveel je wilt werken en op welk moment.

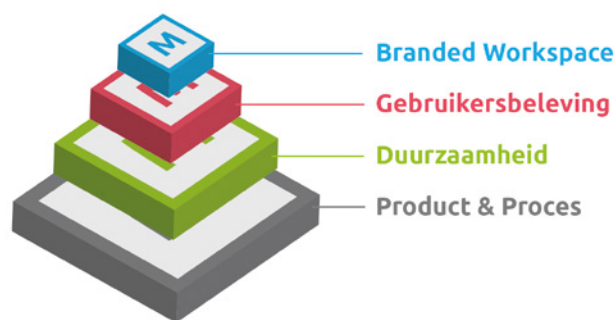
De digitalisering van arbeid heeft enorme impact op de werknemer. Beroepen krijgen een andere invulling of verdwijnen helemaal. We zien nu al hoe digitale systemen het werk overnemen van reisagenten, kassamedewerkers, verzekeraars en magazijnmedewerkers. Terwijl er aan de andere kant nieuwe beroepen ontstaan door de wereld waar we in komen te leven: dataverpleegkundige, neuromarketeer, personal learning programmeur of recycling analist. De eisen aan werkplekken voor dit soort nieuwe type werkzaamheden zullen veranderen.

Het veranderen van de traditionele wijze van aanbod aan consumenten heeft eveneens effect op de werknemers. De wereld van de waardeketen met een heldere formatie tussen leveranciers, fabrikanten, distributeurs, winkeliers/bedrijven en tot slot de consument, is veranderd in een waardenetwerk. De werknemer staat als consument tussen de entiteiten. Hij kan zelf de leverancier benaderen, zoekt een buitenlandse distributeur van product X of Y dat niet in Nederland

verkrijgbaar is of kiest er bewust voor om bij die boerderijwinkel de groente te halen in plaats van bij de supermarkt. Ook hierin is de autonomie en zelfsturing kenmerkend voor de nieuwe werknemer. Welke eisen stelt een dergelijke werknemer aan een werkplek?

### 4 VAN FACILITEIT NAAR BELEVING

Een gebouw is in de toekomst niet enkel meer een stenen locatie waar een serie bureaus met tussenwanden staat. Meer en meer wordt de beleving belangrijker voor de werknemer en voor de andere gebruikers van een ruimte. Er komt meer waarde in vastgoed te zitten, wanneer het vastgoed beleving biedt.



De **waardepiramide van Maasdam** brengt de mogelijkheden om waarde toe te voegen goed in beeld met vijf lagen: product en proces, duurzaamheid, gebruikersbeleving en branded workspace. Wanneer een ruimte op deze manier wordt opgebouwd en voldoet aan de eisen van de gebruikers, praten we over een toekomstbestendige ruimte die meerwaarde heeft.

#### Omgevingspsychologie

Door wetenschappelijk onderbouwde omgevingspsychologie toe te passen in de ruimte, wordt het een optimale werkplek die bijdraagt aan het behalen van de organisatiedoelen. Factoren zoals kleuren, geuren, akoestiek, materiaaltypen, zichtlijnen, het toepassen van natuurlijke elementen en een diversiteit in werkplekken zijn daarbij van groot belang. Uiteraard met aandacht voor het juiste klimaat, daglicht én uitzicht. Dit heeft namelijk direct effect op de gezondheid, tevredenheid, productiviteit, lerend vermogen, reduceren van stress en nog veel meer van medewerkers.

#### Een kantoor verandert naar een concept.

Toekomstgerichte marktleiders hebben nu al kantoren waar de beleving op basis van omgevingspsychologie belangrijk is. Zoals gezegd levert dit voordelen op voor bijvoorbeeld productiviteit, maar ook voor tevredenheid bij werknemers.

Laten we ter illustratie eens inzoomen op de invloed van ontwerp en realisatie op medewerkerstevredenheid. Bij het meten van medewerkerstevredenheid blijkt dat werknemers de diversiteit aan werkplekken zeer waarderen. Ze stellen prijs op het gemeenschapsgevoel dat in de ruimte gecreëerd wordt, op de zintuiglijke variaties die ze als medewerker zelf kunnen kiezen. Plezier op het werk hoort daar ook bij: een bank waar ik met mijn voeten omhoog kan. Gezellige inrichting met extra meubels of een biljarttafel om te ontspannen.

Uit de onderzoeken naar medewerkerstevredenheid komen de volgende eisen voor de werkplek steeds terug:

- ♥ Ruimte om te bewegen;
- ♥ Ruimte voor samenwerken;
- ♥ Ruimte voor rust en privacy;
- ♥ De juiste faciliteiten en technologieën;
- ♥ Een visueel interessante omgeving.

## Branded Workspace

De top van de waardepiramide van Maasdam is de laag Branded Workspace. Vierennegentig procent van de medewerkers ziet de uitstraling van het kantoor als graadmeter: schat mijn werkgever mij op waarde? Het DNA van de organisatie wordt daadwerkelijk gevoeld door de medewerkers als het ook zichtbaar is in de werkomgeving.

Deze 'eis' die werknemers stellen aan een werkplek is relatief nieuw en zal steeds belangrijker worden. Om de werknemer optimaal te laten presteren heeft de werkplek de ambiance nodig die past bij de nieuwe werknemer, zijn werkzaamheden en de technologische zaken die daarvoor vereist zijn. Wanneer de fysieke omgeving de kernwaarden van een organisatie helemaal tot bloei laat komen, zorgt dit er ook voor dat de merkwaarden geborgd worden en blijven bij de medewerkers.

Een bedrijf als Google laat de merkwaarden overal doorwerken. Wil de organisatie iets speelser worden: ze installeren een glijbaan. Ze zetten de inrichting van de werkomgeving in om cultuurverandering in gang te zetten.

## 5 DE PRODUCTEN: WAAR RICHTEN WE DE WERKPLEK MEE IN

Vroeger vormden een kast, een bureau en een stoel samen een werkplek. Dat concept voldoet nu vaak al niet meer, laat staan over tien jaar. De werkplek van de toekomst realiseren vraagt om een andere aanpak én om andere producten.

We moeten aansluiten bij de veranderende behoefte van de werknemer, de taken en technische middelen die daarbij nodig zijn. Het afgebakende bureau met

scheidingswanden als werkplek vervangen we door een ruimte waar je vrij in kunt bewegen. We zitten straks aan bureaus waar je ook staand aan kunt werken. We richten goede flexibele werkplekken in met goede koffie en sterke wifi. Vergaderzalen worden afgeschermd zitjes, eigentijdse hangplekken of een open parkachtige omgeving. De balans tussen contact en privacy, evenals tussen geluiden en stilte, creëren we met natuurlijke elementen, duurzame materialen en een slimme routing.

## IT als drijvende kracht

Wanneer je via je telefoon, tablet, laptop of slimme horloge altijd toegang hebt tot de gewenste documenten, is fysieke aanwezigheid overbodig. Samen met je collega's realtime in een document werken, terwijl de één op kantoor zit, de ander thuis en de volgende onderweg is. De flexibiliteit die de werknemer van de toekomst wenst om optimaal te presteren, wordt mogelijk gemaakt door IT.

In 2014 stonden ongeveer 1 miljard 'devices' in verbinding met internet. In 2020 zullen dat er naar schatting ongeveer 20 miljard apparaten zijn. Naast telefoons en computers zijn dat bijvoorbeeld ook koelkasten, brandmelders en fietsen.

Ook disruptieve technologische innovaties gaan de arbeidsmarkt, de nieuwe werknemer en de werkplek van de toekomst beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan 3D printing, augmented reality, big data, energie-opslag, duurzame energie en nanotechnologie.

## Duurzaamheid

Veel organisaties nemen duurzaamheid op in hun bedrijfsvisie en doelstellingen. Dat betekent ook dat de werkplek van de toekomst duurzaam moet zijn. Welke materialen gebruiken we en hoe ziet een duurzaam gebouw er uit? Kunnen we materialen hergebruiken volgens het principe van de circulaire economie?

Bij het ontwikkelen van de werkplek voor de toekomst, krijgt daarnaast social return een stem. Draagt de werkplek van de toekomst bij aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van mensen die nu een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben? De maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisatie als geheel, de werkgever en de nieuwe medewerkers wordt serieus genomen en maakt onderdeel uit van de werkplek van de toekomst.

---

*Wilt u weten hoe onze experts al deze kennis over de werkplek van de toekomst kunnen toepassen in uw organisatie? Of meepraten over de huidige ontwikkelingen? Neem dan eens contact op met **Maasdam** of bel met een van onze experts (tel: 06-16023188)*