



Shaping the
Office of the Future

Activity Based Working in de hybride werkomgeving



Activity Based Working in de hybride werkomgeving

De oorsprong

Het takenpakket varieert

Enkele jaren geleden al stelden we vast dat professionals niet meer vastgeplakt zaten aan hun desks. De redenen hiervoor? Werknemers namen stilaan meer verantwoordelijkheden op zich. En ook hun jobs zelf werden complexer en omvatten steeds meer verschillende activiteiten (we schatten dat kenniswerkers 10 – 20 verschillende taken per dag afhandelen). Hierdoor zagen werkdagen er zelden nog hetzelfde uit. Om al die verschillende taken optimaal uit te kunnen voeren, had men eigenlijk een andere omgeving nodig. Eentje die specifieke taken ondersteunde met de juiste technologie: de Activity Based Workplace.

10 – 20
verschillende taken
per dag

De Leesman Index

Wetenschappelijk onderzoek als grondlegger

Wetenschappelijk onderzoek (de Leesman Index) bracht het gegeven van de Activity Based Workplace aan het licht. De Leesman Index? Dat is een onderzoeksmethode die de effectiviteit van een werkomgeving meet. Centraal staat een digitale enquête die bestaat uit een set van 90 vragen die aan werknemers in een kantoor wordt toegestuurd. De vragen richten zich op 4 onderdelen:

- De aard van de taken die iemand op het werk uitvoert (van concentratiewerk tot telefoneren en samenwerken).
- De fysieke voorzieningen in de werkomgeving (van bureaus en verlichting tot de kunst aan de muur).
- De facilitaire diensten die worden aangeboden (van de koffie en schoonmaak tot IT-faciliteiten).
- De mobiliteit van medewerkers binnen en buiten het kantoorgebouw (verricht men alle activiteiten op 1 werkplek of wisselt men af?).

De uitkomst van deze bevraging is een cijfer tussen 0 en 100: de Leesman Index. Dankzij de Leesman Index hebben we kunnen ontdekken dat er verschillende zones nodig zijn die zich richten op een specifieke activiteit.

Verschillende zones in de Activity Based Workplace

De moderne werkplek wordt dus eigenlijk ingedeeld in verschillende zones: neighbourhoods (ook wel team zones genoemd) enerzijds en gedeelde zones (zoals vergaderruimtes) anderzijds. Iedere zone heeft specifieke tools die bepaalde activiteiten maximaal ondersteunen. Op die manier kiezen werknemers de omgeving en dus ook meteen de tools & technologieën die ze nodig hebben om een taak te voltooien. Zo werk je bijvoorbeeld in de focuszone in opperste concentratie aan een ingewikkeld project.

De Activity Based Workplace evolueert naar een hybride werkomgeving

Het is duidelijk: we werken steeds mobieler. En daarmee bedoelen we niet dat we enkel doorheen het kantoor reizen. Het zit namelijk zo dat we werken waar we willen: enkele kantoordagen worden bijvoorbeeld afgewisseld met enkele dagen in ons thuiskantoor. Of we werken on the go ... De Activity Based Workplace evolueert bijgevolg naar een hybride werkomgeving. En die hybride werkomgeving moet Activity Based Working kunnen ondersteunen.

De toekomst

Activity Based Working 2.0

Activity Based Working 2.0 gaat nog een stapje verder. Werknemers zullen in de toekomst niet enkel de juiste werkplek kiezen om hun taken af te handelen. Ze zullen hun taken bijvoorbeeld ook afstemmen op hun (wekelijkse) werkschema. Want in de hybride werkomgeving kiezen werknemers zélf waar ze werken. Een concreet voorbeeld waarbij Activity Based Working 2.0 toegepast wordt:

- Op maandag en woensdag wordt er van thuis gewerkt. Die dagen zullen werknemers bijvoorbeeld focustaken inplannen. Want focustaken, die kunnen vanzelfsprekend uitgevoerd worden in het volledig ingerichte thuiskantoor.
- Dinsdag en donderdag kunnen dan weer kantoordagen zijn waarop de nadruk ligt op samenwerking. Want het kantoor krijgt niet voor niets de nieuwe rol van ontmoetingsplek. De ideale plaats dus om te overleggen, te coachen, te brainstormen ...
- Op vrijdag wordt er on the go gewerkt. Werknemers zijn dan een hele dag onderweg en hebben nood aan een mobiel ecosysteem om zelfs tussen twee klantenmeetings door efficiënt enkele taken af te kunnen handelen.

Structuur schept duidelijkheid

Riskeer je met Activity Based Working 2.0 dan niet dat collega's zich minder verbonden gaan voelen met elkaar? Want ze zullen elkaar bijvoorbeeld minder vaak fysiek ontmoeten ... Wel, om optimaal te kunnen genieten van de voordelen die Activity Based Working 2.0 met zich meebrengt, raden we organisaties aan om een duidelijke structuur te voorzien. Die legt bijvoorbeeld momenten vast waarop iedereen op kantoor is voor overleg of gewoon om elkaar te ontmoeten. Naast die vaste kantooromomenten kunnen werknemers hun eigen keuzes maken en zelf beslissen wat voor hen het beste werkt. Op die manier verhoogt het verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemers, blijven ze verbonden met elkaar en vloeien werk en privé naadloos in elkaar over.





Shaping the
Office of the Future

Het kantoor krijgt een nieuwe rol: die van de 8 C's

72 %

Wil op een hybride manier werken: 2 thuiswerkdagen en 3 kantoordagen.¹

82 %

Biedt werknemers de kans om remote te werken.²

De werkwereld evolueert

Een nieuwe manier van leadership in een hybride werkomgeving is nodig.

Een nieuwe rol voor het kantoor

Het kantoor speelt een nieuwe rol: die van ontmoetingsplek. Ook wel omschreven als de **8 C's**.

Waarom een nieuwe rol?

Zo voldoet het kantoor aan de hedendaagse en toekomstige normen en eisen.

Hoe ziet die nieuwe rol eruit?

8 C's



Connecteren

Op kantoor connecteer je met collega's. En HP-toestellen versterken die connectivity.



Coachen

Het kantoor biedt ruimte om elkaar te coachen.



Co-creëren

Creative, lichte ruimtes op kantoor stimuleren je om te co-creëren.



Communiceren

Dé dynamische werkplek om met elkaar te communiceren? Het kantoor.



Cultuur

De moderne, resultaatgerichte bedrijfscultuur staat centraal.



Celebreren

Behaalde successen? Die moeten gevierd worden. Het kantoor vormt de ideale plek om te celebreren.



Candid meetings

Je komt elkaar toevallig tegen op kantoor en begint spontaan een gesprek.



Concentratie

De stille ruimtes op kantoor bieden je de mogelijkheid om in opperste concentratie te werken.

¹ PWC: werknemers wereldwijd willen 2 dagen thuiswerk combineren met bijvoorbeeld 3 kantoordagen

² Gartner: bedrijfsleiders wereldwijd bieden werknemers de kans om af en toe remote te werken