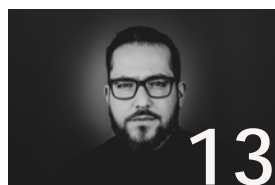


A photograph of two women sitting on a red leather tufted sofa in a modern office lounge. The woman on the left has curly hair and is wearing a white shirt. The woman on the right has long hair and glasses, and is wearing a white top. They are both looking towards the right. A laptop is open on a small table in front of them. The lounge has a wooden slat ceiling with hanging pendant lights. Large windows in the background show an office building. A large white circular graphic is overlaid on the bottom left of the image.

De werkcultuur van morgen

CHANGE MANAGEMENT IN DE PRAKTIJK

INHOUDSOPGAVE



- 3** Woord vooraf
- 4** Tijdlijn: Onze werkplek van vroeger tot nu
- 6** DPG Media: Van kantoorgebouwen naar connecting places
- 8** Barbara Stadsbader: Talent in evolutie
- 10** USG Professionals: verhalen op de werkvloer
- 11** Samen aan het werk: vijf tips voor meer verbondenheid
- 12** Cybersecurity: onhackbaar in een digitale wereld
- 13** Privacy in een hybride werkcultuur
- 14** Experten aan het woord: Erik F. Steketee (change management) en Béatrice De Mahieu (nieuwe mobiliteit)
- 15** Het nieuwe werken in 10 belangrijke trends





Woord vooraf

De transitie naar een deeleconomie werd met de eeuwwisseling ingezet, en daarbij kwam een hernieuwde kijk op werken. Vandaag lijkt de pandemie de doorslag te hebben gegeven. De **doorbraak van telewerk** creëert een markt vol mogelijkheden, waarbij talent geen grenzen meer kent. Vanop **flexibele locaties** en met **multidisciplinaire teams** vatten we het leven op de werkvloer weer aan.

Voor ondernemers gaat het hard. Onze werkcultuur is constant in evolutie en vraagt om verreгаande aanpassingen van de processen en de werkvloer. En dat is nodig, om relevant te blijven in een steeds **veranderende markt**.

Het home office, virtuele ontmoetingsplaatsen en hybride werkplekken zijn de kantoren van morgen. We gaan locatie-ongebonden aan de slag en worden efficiënter, socialer, communicatiever en digitaler. Dat stelt onze leervaardigheid op de proef en vraagt een grote bereidheid en **bekwaamheid tot veranderen**. Maar de toegevoegde waarde is groot, zowel voor werkgevers en werknemers, als voor milieu en maatschappij.

Met deze paper zoomen we in op deze realiteit, waarvan USG mee de bakens uitzet. Samen met onze partners en **experten** bekijken we tendensen en nemen de temperatuur op bij leidinggevend en op de werkvloer. Ons team staat klaar om ondernemingen te begeleiden bij deze belangrijke **transitie**, en onze deuren staan wijd open voor visionair talent.

Het wordt een boeiende tijd. Ik wens jullie alvast veel inspiratie en kijk uit naar verrassende ontmoetingen.

Barbara Stadsbader
Managing Director, USG Professionals

Van fabriekskantoren tot co-working hubs

ONZE WERKPLEK VAN VROEGER TOT NU

De vormgeving van onze werkruimte is constant in evolutie. Expertebureau NNOF weet er alles van. Dit multidisciplinaire team ontwerpt en coördineert de overstap naar toekomstgerichte werkomgevingen voor bedrijven, en volgt de evolutie op de voet. Hoe nieuw is onze hybride werkvloer? Business Unit Director Kurt Florus bespreekt de afgelegde weg.



JAREN 1900: TAYLORISME (VS)

In de jaren 1900 heerste het **taylorisme**. Dit concept zet 100% in op hiërarchie en procesmatig werken, waardoor je **open-plan-kantoren** krijgt waarmee alleen de manager gelukkig kon zijn. Die krijgt als enige een eigen kantoor, de andere werknemers zitten samen in een grote, lineaire ruimte die doet denken aan een fabriek: routinewerk, geen privacy, alles gestandaardiseerd.

DE 60'S: BÜROLANDSCHAFT (DUITSLAND)

In de jaren '60 zien we het **bürolandschaft**, **landschapskantoren** met bureau-eilanden, flexdesks en als je geluk had wat planten als buffer. Daar moet je alles doen, van geconcentreerd werk over telefoneren tot overleggen. Opnieuw zien we vooral de manager als de gelukkige, want nog steeds was hij de enige die aandachtig kon werken in een eigen kantoor, met de nodige privacy.



DE JAREN '80: CUBICLE FARMS (VS)

Kostenbesparing zorgt in de jaren '80 voor de gehekelde **cubicle farms**. Basis is het landschapskantoor met een minimum aan privacy en vooral een maximaal aantal mensen in één ruimte. Het resultaat: gigantische kantooruimten waarin je werkdagen klopt in je hokje tussen twee wandjes, benauwd, monotoon en onpersoonlijk.



1990'S: OPEN-PLAN-KANTOREN

In de jaren '90 komen de landschapskantoren terug: **open-plan-kantoren** met bureauschermen en lage kasten als afscherming. Ook hier hadden de kostenbesparende motieven – hoe meer mensen in de ruimte, hoe goedkoper – de bovenhand, waardoor er opnieuw weinig te zeggen was voor dit ontwerp vanuit het standpunt van de werknemer.

VANAF 2000: OPBOUW NAAR AGILE OFFICES

Vanaf 2000 bouwt men op naar de **agile offices**: een activiteitsgebonden werkomgeving die een mix biedt van open en gesloten ruimtes.

De functionaliteit van de ruimte wordt de kern: samenwerking, overleg, concentratie, ontspanning,...

Hier krijgt het welzijn van de werknemer eindelijk een plaats: in welke omstandigheden functioneren onze mensen het best?



VANAF 2015: OOK CO-WORKING HUBS

Vanaf 2015 ontstaan **co-working hubs**, gedeelde werkplaatsen voor sociaal contact, gedeelde kosten en wisselende samenwerkingsverbanden, steeds meer ook als extra uitwijkingsmogelijkheid voor freelancers en telewerkers.

VANAF 2022: HYBRIDE KANTOREN

Vanaf 2022 koppelen **hybride kantoren** telewerk aan het agile office. Onze home office wordt deel van de werkplek en elk bedrijf past de werkplek daarop aan. Concentreren en individueel werk doe je thuis, sociaal contact leggen, brainstormen en projectwerk op kantoor. We zien creatieve en uitnodigende ruimtes met diverse functies, waarbij welzijn, digitalisering en duurzaamheid een hoofdrol krijgen. Dit zijn ongetwijfeld de mooiste kantooromgevingen tot nu toe.





“DPG stapt over van kantoorgebouwen naar connecting places.”



“

Niemand wordt warm van een innovatieve werkomgeving waarin je je plek niet vindt.

Stijn Van den Acker

Team Lead Facilities bij DPG Media

Van nieuws- en tv-studio's, tot radiovloeren, een drukkerij, redacties en telecomkantoren: een meer diverse werkvloer dan die van DPG Media vind je niet snel. Hoe faciliteert deze mediagigant de werkcultuur van morgen? We vragen het aan Stijn Van den Acker, die er de facility in goede banen leidt.

Hoe tekende DPG de voorbije maanden de krijtlijnen uit voor de terugkeer naar de werkvloer?

Dat gebeurde op basis van de noden en wensen van de werknemers. Vooreerst hebben we tijdens de lockdown maandelijks een check-up gestuurd. Hoe gaat het met iedereen? Is alles in je home office aanwezig? Is er info die je ontbreekt? Daarop kwam veel respons en zo konden we constant bijsturen.

In een volgende fase vroegen we keypersonen om op hun werkvloer de temperatuur op te nemen. Dat was de beste aanpak, want de noden op een radiovloer zijn helemaal anders dan bij een IT-afdeling. Hoe ziet elk team de fysieke heropstart van het werk en wat zijn de learnings uit de lockdown? Die input vormt de basis voor onze terugkeerstrategie.





Wat waren de belangrijkste conclusies en hoe ga je ermee aan de slag?

Eenzijds dat mensen in de toekomst vaker willen thuiswerken, vooral voor concentratiewerk. En anderzijds dat er een grote noodzaak is aan connectiviteit. Onze medewerkers missen elkaar, telewerk elimineert de informele prikkels te veel.

Op basis van deze inzichten zullen we een hybride werkschema invoeren voor het personeel en stappen we over naar activity based working, met een grote focus op verbondenheid. Onze vestigingen worden connecting places, waar je heen gaat omdat je 'goesting' hebt om samen te werken.

“

We voorzien faciliteiten waar collega's op een natuurlijke manier met elkaar worden verbonden.

Verbondenheid creëren op een hybride werkplek, hoe pakken jullie dat aan?

Virtueel stonden we al vrij ver: werken in de cloud, meetingrooms die goed uitgerust zijn voor conference calls, werken met gemeenschappelijke documenten, laptops en smartphones voor wie daar professioneel nood aan heeft ...

De grootste uitdaging is nu om de bestaande werkruimtes flexibel te maken, maar toch

nog voldoende persoonlijk. Niemand wordt warm van een innovatieve werkomgeving waarin je je plek niet vindt. We moeten onze facilites goed afstemmen op de noden en gebruiksvriendelijk maken, bijvoorbeeld via een efficiënt boekingsstelsel, zodat alles in orde is bij aankomst en iedereen zich welkom voelt.

We voorzien ook faciliteiten waar collega's op een natuurlijke manier met elkaar worden verbonden. Zo richten we het bedrijfsrestaurant gezellig in, zodat die ruimte buiten de lunchtijd wordt gebruikt om te vergaderen, individueel te werken aan je laptop of voor wat informele ontspanning. Zo verbind je ook collega's van andere afdelingen met elkaar.

En ten slotte zetten we in op groepsactiviteiten en verbindingsmomenten, zoals de stappenchallenge die momenteel loopt, of onze pop-uptentlocatie die onze teams kunnen boeken om coronaveilig samen te komen.

Facility management draait vandaag om meer dan de praktische ondersteuning van bedrijven. Hoe zie jij je job evolueren?

Facility management evolueert van een uitvoerende naar een meer proactieve job, waarbij je nadenkt over hoe je zal werken in de toekomst. Hoe evolueert onze werkcultuur en hoe ondersteun je die het best? Om die vraag te beantwoorden werken onze afdelingen samen, vaak ook met experts in het werkveld. De cultuur om inzichten te delen is gegroeid.

We worden ook steeds bekwaamer in het hospitality-verhaal, waarbij we nadenken over hoe we van de werkvloer een totaalbeleving maken. En we zetten in de toekomst nog meer in op telewerk. Mensen willen werken van thuis uit, vanop de trein en vanuit een chaletje in Zuid-Frankrijk. Het is een mooie uitdaging om dat allemaal even vlot te laten verlopen.



Talent in evolutie

De digitale revolutie vraagt om een revolutie in vaardigheden. Telewerk, slimme tools en nieuwe vormen van samenwerking vragen meer wendbaarheid, knowhow en sociale competentie. Bedrijven moeten kantelen waar nodig, om aantrekkelijk te blijven voor nieuw en eigen talent. Welke profielen tekenen zich af in ondernemingen die slagvaardig willen blijven, en hoe verandert onze visie op werk en expertise? Barbara Stadsbader, Managing Director van USG Professionals, ziet duidelijke tendensen.

Barbara Stadsbader

Managing Director van USG Professionals

Verandering op elk bedrijfsniveau

De transitie naar hybride werken kwam het voorbije jaar in een stroomversnelling terecht, ook bij USG Professionals. De vraag naar extra competenties bij onze experts stijgt. Onze werkcultuur verandert, en de jobs en werkwijze veranderen mee.

Vandaag is er nood aan samenwerking en projectwerk op elk niveau van de onderneming. Dat vraagt om veranderbereidheid en leervaardigheid, maar de toegevoegde waarde is groot. We worden efficiënter, socialer, communicatiever en digitaler. Iedereen komt van zijn of haar eiland af en werkt samen om nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Die evolutie zie je duidelijk bij de vormgeving van de nieuwe werkvloer. Een Facility Manager is niet meer enkel bezig met smart buildings, maar stemt samen met HR en IT de werkplek af op de nieuwe, hybride bedrijfscultuur. Wat wordt de bezetting, voor welke taken komen de mensen, hoe beleven ze de werkvloer en welke IT-ondersteuning hebben ze nodig? De afdelingen werken samen en elke functie wordt breder ingezet. En dat zet zich door op elk niveau. Competenties zoals change management, project management, samenwerking en het gebruik van nieuwe tools worden in meer of mindere mate belangrijk bij alle jobs.

Niet iedereen heeft het daar gemakkelijk mee. Mensen motiveren om de gewenste verandering op te nemen, om zich goed te voelen bij een nieuwe werkwijze en een verhoogde productiviteit, wordt daarom een sleutelvaardigheid. Waar deze verandercompetenties ontbreken, kunnen bedrijven bij USG terecht. Onze professionals werken samen met Prosci, dé specialist in veranderprocessen en het klaarstomen van leidinggevenden voor hun veranderrol.

“

Mensen motiveren voor verandering wordt een sleutelvaardigheid.

Talent zonder grenzen

Als ondernemer kan je vandaag breed op zoek naar geschikt talent. Telewerk lost voor een groot deel de schaarste op de markt op, we rekruteren niet meer enkel onder de kerktoeren. De markt breekt open, talent haal je van overal. Iedereen die hybride werkt kan intekenen op vacatures, ongeacht de afstand naar het bedrijf.

Aantrekkingskracht en verbinding worden kernwoorden bij talent recruitment. Flexibel werk, een aangename werkruimte, slimme tools, persoonlijke aandacht, contact met de collega's: het draagt allemaal bij tot de positieve beleving van je team. Als je hier als bedrijf niet op inzet, gaat dat ten koste van talent. Daarom buigen veel HR-afdelingen zich nog meer over welzijn op het werk. Nieuwe functies zoals de Chief Happiness Officer en de Facility Experience Manager plaatsen de tevredenheid van werknemers zelfs helemaal centraal.

“

We treden toe tot een markt vol mogelijkheden.

We zien ook meer mensen freelancen. Ze hebben van de vrijheid geproefd en gaan er na de crisis actief naar op zoek. Als ze die vrijheid niet vinden bij een werkgever, creëren ze die wel zelf. Dat beseffen we ten volle bij USG. Wij rekruteren multiskilled specialisten en zetten dagelijks 400 consultants in voor uitdagende opdrachten.

We geven hen vrijheid en zelfstandigheid en werken continu aan relevante skills, zodat ze futureproof en breed inzetbaar blijven. Vandaag ligt daarbij de focus op change management, project management, en het creëren van veranderbereidheid en veranderbekwaamheid binnen bedrijven.

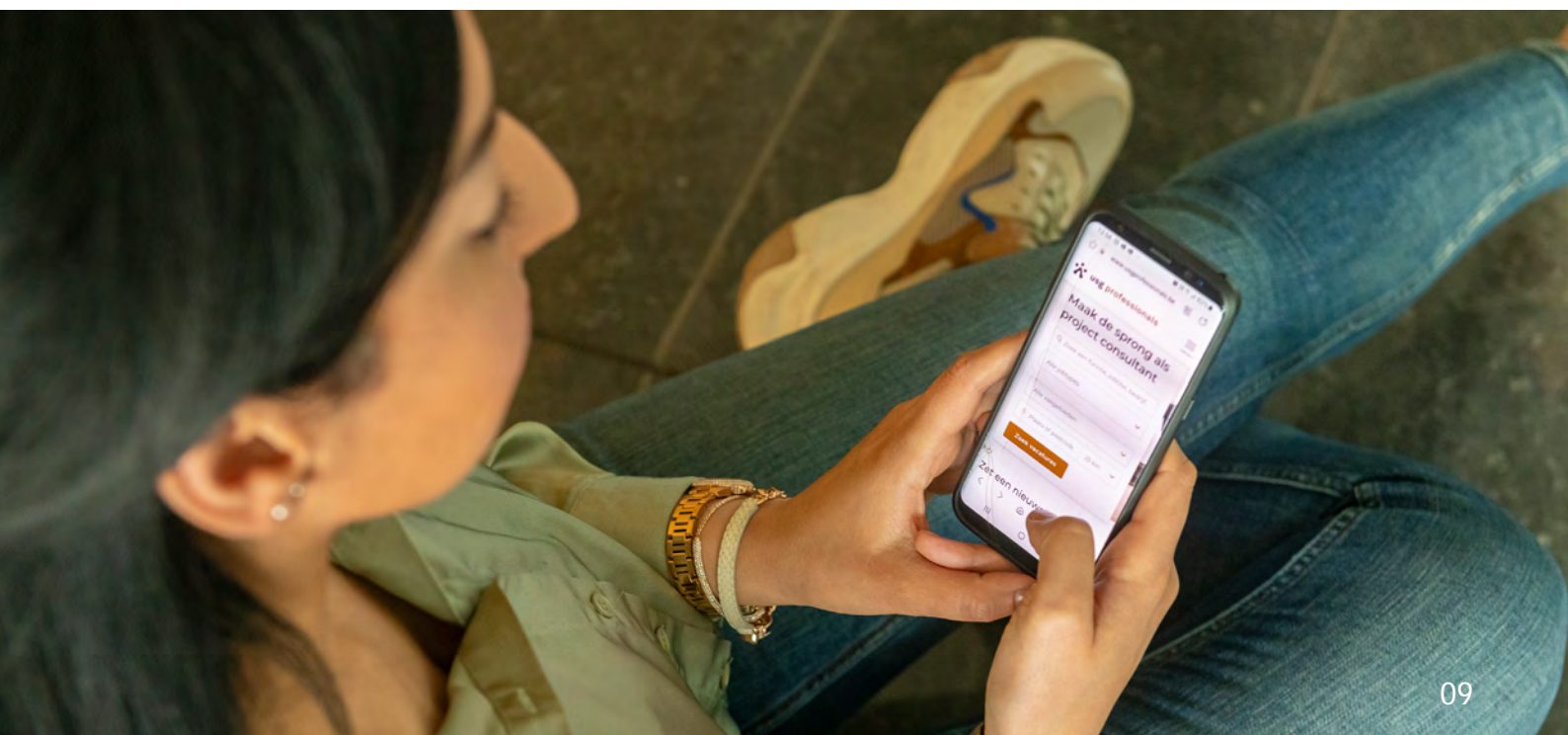
Sneller schakelen met slimme data

Wie slim met data aan de slag gaat, bespaart zowel geld als energie. Het geeft je een voorsprong als bedrijf. Ook wij hebben het voorbije jaar versneld gedigitaliseerd. Met USG Easy, een gloednieuwe applicatie voor freelancers en recruiters, brengen we een futureproof oplossing in de praktijk die veel inzicht biedt in de markt.

Met de data die freelancers invoeren over hun profiel, prijzen en beschikbaarheid, kunnen we hen instant matchen met binnenkomende projecten en heel snel de meest geschikte kandidaat voorstellen aan de klant. Het geeft freelancers meteen ook zicht op de projecten die voor hen interessant zijn. Tegelijk bieden we onze consultants een aangename en efficiënte werkervaring, want de app verwerkt ook razendsnel hun administratie. Vaarwel trage mailbox en logge administratieve tools.

We zorgen dus voor efficiëntie, inzicht en een snelle service voor zowel freelancers als bedrijven.

En zo'n slimme tools bouwen we ook op maat voor de klant. Zo tonen we digitaal leiderschap aan bedrijven die een sterke partner zoeken voor het aanpakken van de uitdagingen van morgen.



USG PROFESSIONALS: VERHALEN OP DE WERKVLOER



Kim Delgadillo

Change Manager

Voor **Kim Delgadillo**, die als Change Manager bij een grote internationale retailspeler werkt, is er weinig veranderd. “Ik werk al jaren heel virtueel. Dat deze manier van werken nu de standaard wordt, vind ik positief. De technologieën om vlot vanop afstand te werken bestaan, we moeten ze optimaal inzetten. En om deze tools te gebruiken, moeten we de juiste skills en mindset hebben. Binnenkort schakelen we over naar een mix van telewerk en kantoorwerk. De kantoren van de toekomst worden smart buildings met groene systemen, die de employee experience vergroten. Naar de werkvloer gaan wordt een ervaring, het wordt een plek waar je graag aanwezig bent.”

In april 2020, bij de start van de pandemie, werd **Sara Mikolajczak** Product Owner van de nieuwe apps bij Mediahuis. Ze kreeg een team developers onder haar hoede: “Een nieuw team aansturen vanop afstand is een hele uitdaging. Alles staat of valt met goede communicatie. Samen met onze domeincoach, Marie, vonden we handige tools om virtueel samen te werken. Zo kunnen we bijvoorbeeld online post-its met elkaar delen.

In december 2020 zag ik mijn teamleden voor het eerst in real life. Om de release van onze nieuwe app te vieren, doorkruiste ik Antwerpen en Amsterdam om bij ieder van hen een fles champagne af te leveren. Het thuiswerken zal in de toekomst blijven bestaan, maar elkaar treffen op kantoor blijft toch ook erg belangrijk.”



Sara Mikolajczak

Product Owner



Dries Vandervoort

Privacy Consultant

Dries Vandervoort werkt sinds oktober 2020 als Privacy Consultant bij DHL: “Op mijn eerste werkdag ben ik op kantoor geweest, om mijn laptop op te pikken en om mijn verantwoordelijke te ontmoeten. De rest van de collega’s leerde ik virtueel kennen, wat toch wel vreemd is. Gelukkig lieten ze mij niet aan m’n lot over en werd ik goed onthaald. DHL voorzag in de nodige training, zodat ik snel aan de slag kon. Het thuiswerken vond ik even aanpassen. Intussen heb ik een aparte home office ingericht, en ben ik er al wat meer aan gewend. Toch mis ik het menselijke contact met de collega’s. Ik kijk ernaar uit om hen weer live te ontmoeten.”

Samen aan het werk

Vijf tips voor meer verbondenheid

Wanneer we vaak en lang vanop afstand werken, is het soms moeilijk om in contact te blijven met elkaar. Hierdoor kampen zowel werknemer als werkgever met de nieuwe uitdaging om voldoende verbonden te blijven en vlot samen te werken. Hoe garandeer je de betrokkenheid en het welzijn van je medewerkers, wanneer ze niet op kantoor zijn? Naomi Queeckers, HR Consultant en expert werkomgeving bij USG Professionals, geeft tips om de fysieke afstand te overbruggen.



Naomi Queeckers

HR Consultant

1. Bewaak je bedrijfscultuur

Een onverwachte crisis dwingt bedrijven om na te denken over hun cultuur. Het gebouw of kantoor waar je organisatie gevestigd is, is een cruciaal onderdeel van je corporate identity. En samen met je collega's, straalt die identiteit uit.

Het loslaten van de kantoorplek betekent dat we extra gevoelig moeten zijn voor onze bedrijfscultuur. Bij ieder initiatief, moet je je altijd afvragen: 'Sluit dit aan bij onze normen en waarden?'. Geef je medewerkers ook praktische tools om de purpose van je organisatie van thuis te kunnen naleven.

2. (Werk)geluk zit in de kleine dingen

Geen babbels aan de koffieautomaat, geen kantoorhumor, geen vrijdagnamiddagborrel. Het zijn vooral de informele bijeenkomsten met collega's die we missen. Niet verwonderlijk, want mensen zijn sociale dieren, die gedijen bij een 'samengevoel'. Eer deze kleine momenten, want ze hebben een grote impact op het werkgeluk van je medewerkers.

3. Houd de moraal hoog

In tijden van verandering moet je als bedrijfsleider je medewerkers maximaal informeren over de bedrijfsplannen en operationele activiteiten. Zorg voor een open en transparante communicatie, overleg geregeld met je team en luister naar hun noden.

Doe je dat niet, dan kan de moraal wel eens zakken. Uit onze bevraging is gebleken dat de individuele teamleden veel waarde hechten aan de een-op-eengesprekken met hun leidinggevende.

Plaats deze gesprekken dan ook hoog op de agenda. Op teamniveau is het zinvol om regelmatig de tijd te nemen om gemeenschappelijke successen te vieren, zowel de grote als kleine. Deze 'vieringen' verhogen de motivatie en productiviteit van je medewerkers.

4. Toon je appreciatie

Mensen hebben de behoefte zich gewaardeerd te voelen. Aarzel daarom niet om je appreciatie te uiten, bijvoorbeeld door een geschenkje per post te sturen, of door te trakteren op lekkernijen. Een simpel maar oprecht compliment doet het ook altijd goed.

5. Denk out of the box

Ga op zoek naar nieuwe manieren om in verbinding te blijven. Plaats een outdoor ontmoetingsruimte, organiseer (virtuele) teamspelen, neem samen deel aan een leuke challenge, organiseer walk-talks waarbij je al wandelend belt, ... Heb je weinig of geen inspiratie? Betrek je medewerkers er dan bij. Wedden dat ze met allerlei creatieve ideeën op de proppen komen?



ONHACKBAAR IN EEN DIGITALE WERELD

Tien tips van ethische hacker
Wouter Slotboom

Met de versnelde digitalisering loggen we dagelijks in op bedrijfsplatformen vanop verschillende locaties en met diverse apparatuur. Het gevaar op social engineering en andere cybercriminaliteit was daardoor nooit groter. Met deze tips en tools van Wouter Slotboom zet je in op meer cybersecurity in tijden van telewerk. Check!

1. ZOEK UIT OF JOUW DATA REEDS LEKTE

Was jij ooit al het slachtoffer van een datalek? Met deze gratis tool van Microsoft kom je het snel te weten: <https://haveibeenpwned.com>

2. GEBRUIK NOOIT HETZELFDE WACHTWOORD

We trappen een open deur in, maar de meeste mensen blijven dit dan ook harnekkig doen: gebruik nooit hetzelfde wachtwoord op meerdere plaatsen, en zeker niet voor werkaccounts.

3. GEBRUIK WACHTZINNEN

Heb je al eens gedacht aan wachtzinnen in plaats van wachtwoorden? Niet twijfelen, want zinnen zijn veel minder risicovol dan woorden. De regel luidt: hoe langer, hoe beter! "Ik ging in 2014 op vakantie naar Spanje!" is veel veiliger dan pakweg "V03tb@!".

4. GEBRUIK TWO-FACTOR AUTHENTICATION

Schakel two-factor authentication in waar mogelijk. Zo kunnen oplichters niet inloggen op je account wanneer je wachtwoord gestolen of gelekt is. Hoe je dat doet, ontdek je door het volgen van deze eenvoudige stappen:

Apple:

<https://support.apple.com/nl-nl/HT204915>

Google:

<https://www.google.nl/intl/nl/landing/2step>

Overzicht verschillende sites:

<https://twofactorauth.org/>

5. INSTALL UPDATE? YES!

Blijf up-to-date. Met de meest actuele versie-updates op je smartphone en computer ben je beter beschermd tegen een datalek.

6. WEES VOORZICHTIG MET HET AANSLUITEN VAN APPARATEN

Kijk uit welke apparaten je aansluit op je (thuis-) netwerk. Stel jezelf de vraag of een extra apparaat online wel nodig is? Zo ja, verander dan altijd

het standaard wachtwoord van bijvoorbeeld een netwerkhardschijf of beveiligingscamera nadat je deze geïnstalleerd hebt.

7. LINK NIET ZOMAAR MET OPENBARE WIFINETWERKEN

Inloggen op een openbaar wifinetwerk? Liever niet. Gebruik bij voorkeur de mobiele dataverbinding van je telefoon. Gebruik de VPN-verbinding van je organisatie, als je die hebt. Opgelet: download nooit zomaar een willekeurige VPN-app uit de App Store.

8. GEBRUIK GEEN PRIVÉ-APPARATEN VOOR WERKDOELEINDEN

Maak nooit een back-up van (gevoelige) werkbestanden op privé-apparaten zoals USB-sticks, je eigen laptop of smartphones.



9. INSTALLEER NIET ZOMAAR APPS

Wees voorzichtig bij het installeren van apps op je smartphone. Kijk kritisch naar de rechten die de maker van de app vraagt op jouw apparaat. Zo is een zaklamp-app die toestemming vraagt tot je locatie, contacten en microfoon niet bepaald logisch.

10. GEBRUIK ENKEL JE EIGEN USB-STICKS

USB-sticks die je krijgt of vindt, steek je nooit zomaar in je eigen laptop. Meld je vondst bij de servicedesk of verantwoordelijke voor de informatiebeveiliging en laat de stick checken op de aanwezigheid van malware en virussen.

Dat privacy een mensenrecht is, daar staan we anno 2021 nauwelijks bij stil. Niet zo jurist Matthias Dobbelaere-Welvaert, directeur van de stichting Ministry of Privacy. Welke plaats krijgt privacy op de hybride werkvloer? Matthias kijkt vooruit.



PRIVACY OP DE WERKPLEK VAN MORGEN

Hoeveel privacy kan je nog verwachten in deze socialemediawereld, waarin we werken vanuit een home office, in de cloud en vanuit gedeelde werkplaatsen?

'Gerust gelaten worden', dat valt natuurlijk niet te rijmen met de werkvloer. Maar als je privacy definieert als 'controle hebben over hoeveel info je deelt', dan mag je absoluut verwachten dat elke werkplek een zekere mate van privacy waarborgt.

We evolueren al 10 jaar naar een shared economy, met gedeelde werkplaatsen, voertuigen, huizen, enz. Een logisch gevolg is de timesharing economy, waarbij je heel flexibel je tijd deelt met anderen. Privacy wordt daarin een complexe zaak, want de GDPR is niet van toepassing tussen particulieren. Tekenend is vandaag de koptelefoon: die geeft aan dat je privacy wenst, maar daarmee los je het vraagstuk niet op. Het wordt een boeiende puzzel voor vakbonden en ondernemingen.

Wat zijn belangrijke aandachtspunten voor bedrijven die op een ethische manier willen omgaan met de privacy van hun werknemers?

Het inrichten van de werkplek is een belangrijke eerste stap. Zijn er voldoende ruimtes voor vertrouwelijke gesprekken? Hoeveel silent hubs voorzie je voor geconcentreerd werk, hoe richt je overlegruimtes in? Medewerkers moeten privacy vinden, maar evengoed met anderen aan de slag kunnen gaan.

Bij telewerk is de belangrijkste vraag: hoe geef je leiding? Houd je thuiswerkers in de gaten met gluursoftware, of geef je vertrouwen en autonomie op basis van resultaten? Dat laatste is natuurlijk de weg vooruit. En kies tenslotte ook veilige digitale tools.

Heb je privacytips voor de keuze van de digitale werkomgeving?

Kies voor een Europese speler met een Europese hoofdzetel, zo voorkom je problemen met het privacy shield. Vraag goed de technische en juridische garanties na. Betrek indien mogelijk je DPO bij het aankoopproces.

Vraag of je zelf audits mag uitvoeren en analyseer goed de verwerkersovereenkomst, zodat je niet alleen staat bij diefstal van data of een datalek. Dat zijn de belangrijkste zaken.

De GDPR legde de regels voor de verwerking van persoonsgegevens op Europees niveau vast. Een behoorlijk instrument, of niet?

Ik heb bij de GDPR een dubbel gevoel. Bedrijven nemen de aanpak van persoonsgegevens onder de loep, en dat is goed. Maar de basis is vooral de angst voor boetes. Daardoor zien veel werkgevers de GDPR als een vervelende plicht, terwijl het gewoon gaat over basisrespect voor de privacy. Die regels beschermen vooral consumenten, maar natuurlijk ook werknemers.

Kies liever voor een positieve bedrijfscultuur, gebaseerd op respect voor de grenzen van je team. Ga als werkgever verder dan het 'basis juridisch pakketje'. Praat met je mensen en maak proactief afspraken over welke apps en kanalen je wil gebruiken, en hoe je omgaat met elkaars vrije tijd. In tijden van hybride werken wordt dat belangrijker dan ooit.

Vragen over privacy? Meer info op <https://ministryofprivacy.eu/>

EXPERTEN AAN HET WOORD

CHANGE MANAGEMENT IN DE PRAKTIJK

Erik F. Steketee

Erik F Steketee, Change Management Trainer: "De echte digital transformation heeft eindelijk plaatsgevonden. Maar wat de **people transformation** betreft, lopen we achter de feiten aan. Veel managers lijken te wachten op de verlossende prik, zodat we hopelijk snel kunnen terugkeren naar business as usual.

De grootste valkuil is dat je na covid gewoon blijft doen wat je altijd hebt gedaan. Straks belanden we in een hybride situatie waarin we de traditionele hr-taken, zoals evaluatie en welzijn, onmogelijk in hun oude vorm kunnen verderzetten. Hoe moeten leidinggevenden hun medewerkers voorbereiden op de komende verandering?

Bereid je nu al voor op je nieuwe rol. Via het **ADKAR-model** kan je veranderprocessen scherpstellen. Het begint allemaal bij bewustwording. Blijf je hangen in oud leiderschap, of erken je jouw veranderrol?

Als de bewustwording er is, volgt het verlangen om te veranderen. Om dan de nodige kennis te verwerven, die cruciaal is voor je nieuwe rol. Dan komt het vermogen om die kennis ook toe te passen. Managers moeten in tijden van afstandswerken – maar ook nadien – in staat zijn om zich te profileren als een coach voor hun teamleden.

De laatste stap is de bekrachtiging van deze principes. Op welke manier benut je de doorgevoerde verandering van je organisatie en teams? Zorg ervoor dat je er **sterker uit deze crisis komt**, anders is het een gemiste kans."



NAAR EEN NIEUWE BELGISCHE MOBILITEIT

Béatrice De Mahieu

Béatrice de Mahieu, CEO van innovatiehub Co.Station: "**Mobiliteit** wordt veel meer **versnipperd**. De tijd van de files op vaststaande uren dooft uit, we verplaatsen ons veel meer **doorheen de dag**. De drempel om telewerk en digitale deelname aan overleg te aanvaarden, is drastisch verlaagd.

Mobiliteit wordt ook steeds meer gelinkt aan het soort werk dat we uitvoeren en de ruimte die zich daar het best toe leent. Moet je je concentreren en werk je alleen? Dan doe je dat thuis. Heb je een creatieve opdracht, in samenwerking met collega's en/of externen? Dan is afspreken in een coworkingspace een slimme optie, want zo'n omgeving bevordert connectie, kruisbestuiving en creativiteit.

Organiseer je een confidentiële meeting? Dan tref je elkaar best in een

overlegruimte van je eigen bedrijf. De locatie en verplaatsing hangen steeds meer af van het soort werk dat op de planning staat.

Voor die realiteit zoeken wij onder de naam **co.mobility** slimme mobiliteitsoplossingen. Wij brengen belangrijke spelers zoals bedrijven, universiteiten en overheden samen rond vraagstukken zoals **multimodaal vervoer**, parkings als innovatieve **mobiliteitsterreinen**, de transitie van bedrijfswagens naar ecologische **mobiliteit op maat** van de werknemer, en de uitrol van een **elektrisch** wagenpark door de ontwikkeling van mobiele oplaadunits. Die prototypes worden gelanceerd, getest en verbeterd, en bij succes op steeds grotere schaal ingezet. Door samenwerking te faciliteren verloopt innovatie veel sneller. Zo bouwen we samen aan een duurzame mobiliteit, die de nieuwe manier van werken en leven ondersteunt."

HET NIEUWE WERKEN IN 10 BELANGRIJKE TRENDS

01 De tijd van 9-to-5-kantoorwerk is voorbij.

We werken locatie- en tijdsafhankelijk. Waar en wanneer we werken hangt af van de aard van de opdracht. We kiezen zelf het beste tijdstip en de meest aangewezen locatie.

02 **Privétijd en werktijd** worden door iedereen flexibel ingevuld en **vloeien in elkaar over.**

07 **Duurzaamheid** krijgt een hoofdrol, zowel bij de vormgeving van nieuwe bedrijfsinfrastructuur als bij nieuwe vormen van mobiliteit.

08 Het hebben van een eigen home office wordt (weer) belangrijker. **Thuiskantoren** van medewerkers worden **deel van de bedrijfswerkplek.**

03 Die trend wordt ondersteund door een **mobiliteit** in snelle verandering: **flexibel, op maat en multimodaal.**

06 De **versnelde digitalisering en technologische innovatie** worden doorgezet: snel surfen, slimme tools voor online samenwerking en cybersecurity staan daarbij centraal.

09 De nieuwe manier van werken vergt **gedeeld inzicht en samenwerking.** Daardoor zien we meer projectwerk, waarbij diverse afdelingen worden betrokken. De bedrijfsafdelingen functioneren niet langer als een eiland.

04 De traditionele **werkvloer verandert naar een hybride werkplek** met uitnodigende en innovatieve ruimtes die zich lenen voor diverse functies zoals creatief overleg, vergaderen en sociaal samenzijn.

05 **Het welzijn van de werknemer** staat veel meer **centraal.** Wat iemand nodig heeft om geëngageerd, efficiënt en tevreden te werken, wordt een bepalende factor in de werkcultuur en op de werkvloer met het oog op het aantrekken en behouden van talent.

10 Er is nood aan **extra competenties op alle niveaus.** Meer knowhow over digitale tools, en betere communicatieve en sociale vaardigheden, staan bovenaan de lijst. Bedrijven zetten in op bereidheid en bekwaamheid tot veranderen.



OVER USG PROFESSIONALS

USG Professionals is deel van RGF Staffing en een van de grootste hr-dienstverleners in België. Wij faciliteren de werving, selectie en outsourcing van consultants, freelancers en experts in Talent, Change, Crisis, Legal, Finance, Research & Production, Business Transformation, Digitalisation & ICT.

USG BRENGT BEDRIJVEN NAAR DE WERKVLOER VAN MORGEN

Als vertrouwde **businesspartner met meer dan 20 jaar ervaring** zetten wij de juiste competenties in op de juiste plaats. Wij bieden ondersteuning voor de veranderingen waar kleine en grote bedrijven voor staan. We voorzien opleidingen en inspiratiesessies voor bedrijven en zetten dagelijks meer dan 400 multiskilled professionals in om samen belangrijke uitdagingen aan te gaan.

Als **partner van zelfstandige experts** accelereren we talent. We investeren in training in best practices en futureproof skills. Via USG kan je rekenen op opdrachten van topbedrijven en coaching voor een duurzame carrière. Met USG Easy krijg je volledige controle over je freelancecarrière.

Meer weten?

Onze contactgegevens

+32 (03) 800 40 20

info@usgprofessionals.be

Berchemstadionstraat 76

2600 Berchem

www.usgprofessionals.be