

Office

Dit document wordt u aangeboden door:

Office Magazine.nl

[Klik hier voor meer artikelen](#)

Multimediaal vakblad voor kantoorinrichting, -organisatie & facilitair management

Jaargang 7 - 2012 - nr3 - Officemagazine.nl

Terborgse HandelsOnderneming

Proactief handelen

Bespaar tijd en geld met Wacom - **Beschermen in plaats van detecteren** - Veel meer dan verhuizen

De perfecte combinatie



CPU houders



Electrificatie



Ergonomische producten



Kabelgeleiding



Cablemanagement



Scheidingswanden en Akoestiek



TFT monitorarmen



Verlichting



Werkplek accessoires

Full service en product supplier voor onze partners met een breed assortiment producten en diensten voor op en rond de werkplek. Dit met gemotiveerde en hardwerkende mensen met kennis van zaken.

DE VOS GROEP
de partner voor uw werkplek

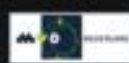
Meer weten?
verkoop@devosgroep.nl
Informeert ook naar onze uitgebreide productcatalogus.

Hoofdveste 15
Postbus 66
3990 DB Houten

T 030 - 63 56 000
F 030 - 63 50 777
www.devosgroep.nl



DE VOS GROEP
ergonomics



The background image shows the cover of Office Magazine.nl, featuring the title 'Office Magazine.nl' in large white letters on a dark background. Below the title, there is a photograph of a modern office hallway with people walking. The cover also contains some text in smaller fonts, including 'Magazine.nl' and 'Office'.

Office Magazine.nl abonnee aanbieding

Ontvang nu ruim €9 korting
op het reguliere abonneetarief:
u betaalt slecht €39 (ex btw)
in plaats van €48

U ontvangt naast
vakinformatie als
abonnee vele
voordelen

Ontvang nu ruim € 9 korting op het reguliere abonneetarief: u betaalt slecht € 39 (ex btw) in plaats van € 48. U ontvangt naast vakinformatie vele voordelen. Abonneer u nu op uw vakblad Office Magazine.nl!

Abonnee voordelen:

- 6 maal per jaar uw eigen vakblad
- Vakinformatie over alle aspecten van het kantoor
- Actueel nieuws op www.officemagazine.nl
- 12 maal per jaar uw eigen digitale Office Magazine.nl nieuwsbrief
- Extra korting op lezersaanbiedingen in uw multimediale vakblad
- Gratis gebruik van de Office Magazine.nl vacatureservice (met ingang van april 2011)
- Gratis bedrijfsgegevens vermelding in bedrijvengids op www.officemagazine.nl
- Een korting van € 100 op een uitgebreide vermelding in de bedrijvengids; abonnees betalen € 95 voor een heel jaar i.p.v. € 195
- Abonnees ontvangen ook 15% abonneekorting op andere tijdschriften van de uitgeverij: Porsche Scene Live, Great British Cars, AV&Entertainment, Meeting Magazine, Noord Limburg Business, Rivierenland Business, Oost-Gelderland Business, Vallei Business, body LIFE Benelux.

Indien u geïnteresseerd bent in een abonnement, kunt u dit vermelden op bijgevoegde antwoordkaart of bel direct onze klantenservice: 024 3738505 (elke werkdag bereikbaar tussen 9.00 uur en 12.00 uur).

U kunt u ook abonneren via de website: www.officemagazine.nl.

Uniek in Nederland: **gratis vacatureservice voor abonnees**. Office Magazine.nl start in juli met een vacatureservice, waarop alle vacatures in de branche geplaatst kunnen worden tegen lage tarieven. Abonnees kunnen hier gratis gebruik van maken.

Politiek en HNW

Ik weet het, in een vakblad word je geacht niet over politiek te praten. Maar politiek hoeft niet per se over Den Haag te gaan, politiek kan ook voorkomen in organisaties en bedrijven. En juist met de invoering van Het Nieuwe Werken moet er nogal wat politiek bedreven worden. Want als gevolg van deze manier van werk uitvoeren moet er veel geschipperd worden, door alle partijen.

Allereerst: de werkgever. Omdat hij niet meer de prikklok kan hanteren als middel om aanwezigheid te controleren, moet hij de werknemers die HNW mogen doen, vertrouwen. Bovendien moet de manager sturen op prestatie, dus controleren kan eigenlijk pas achteraf, tenzij er zogeheten voortgangsgesprekken zijn ingepland bij een project. Maar ja, er bestaat zoiets als burgerlijke ongehoorzaamheid. In het kader van HNW houdt dit in: lekker niet werken terwijl je eigenlijk wel aan het werk zou moeten zijn. En het achteraf controleren: in de meeste gevallen ben je dan al te laat als er iets niet in orde blijkt te zijn bij de uitvoering van het project.

De werknemer heeft het zo mogelijk nog moeilijker: hij wil de manager (de regering) wel vertrouwen, maar controleren is beter. Hij heeft veel vrij-

heid, die wordt gedoogd (ook een typisch Nederlandse constructie) zolang hij doet wat er van hem wordt gevraagd. Maar ook hier is een parallel te trekken met de landelijke politiek: als er niet streng gehandhaafd wordt, waarom zou je je dan braaf gedragen? Als je nooit een bon krijgt, dan blijf je toch lekker 150 rijden op de snelweg? De manager moet dus wel degelijk streng op kunnen treden tegen overtredingen (het niet – op tijd – uitvoeren van de taken). Maar ja, de werknemer staat nog steeds sterk in zijn rechten. Sancties als ontslag zijn heel moeilijk – nog wel.

Om nog maar te zwijgen van de politieke spelletjes die medewerkers en afdelingen onderling spelen.

Die werknemer moet volgens het HNW-wetboek ook meer in teamverband gaan werken. Dat wil zeggen: overleggen. In politieke termen: polderen. Er zijn dus nogal wat overeenkomsten tussen kantoor- en landelijke politiek. Mogen we in deze democratie dan ook kiezen op welke manier we gaan werken? Of moeten we de managers verkiesbaar maken?

Hans Hooft
(Peter Vink is op vakantie)



Volume 8 nieuwe generatie bureaustoel

Stoelen moeten niet meer alleen goed en gezond zitten, ze moeten er ook geweldig uitzien. Daarom komt interstuhl met Volume 8: de nieuwe generatie bureaustoel.

De mechaniek achter de technologische functies en ergonomische voordelen kunnen we inmiddels als een gegeven zien. Met de lancering van Volume 8 worden juist comfort en emotie centraal geplaatst. Wat deze stoel anders maakt is niet alleen de functionaliteit, maar ook de belofte van huishoudelijk comfort. Volume 8 doet denken aan klassiek gestoffeerde meubels: op die manier brengt deze stoel een beetje thuis mee naar de werkplek op kantoor. Of een beetje professionaliteit naar de werkplek thuis.

Hoewel bij Volume 8 de technologische en ergonomische aspecten meer op de achtergrond blijven, is er wel degelijk aandacht besteed aan deze essentiële functies. Door de nieuw ontwikkelde synchroontechniek beweegt de zitting met de rugleuning mee. Achterover leunen is comfortabel door een extra grote openingshoek tussen zitting en rugleuning, zo kruipt een shirt niet omhoog. Deze techniek zorgt ook voor gewichtsregeling: de druk van de rugleuningondersteuning kan traploos en nauwkeurig worden aangepast aan het gewicht van de gebruiker. De bedieningselementen waarmee de zithoogte kan worden aangepast en de synchroontechniek kan worden vastgezet, zijn makkelijk te vinden en te bedienen. Meer info: www.velto.nl

Kwaliteit

Deze editie van OfficeMagazine.nl staat weer vol met artikelen over alles wat met kantoor te maken heeft. Met name het onderwerp Het Nieuwe Werken komt ruim aan bod, belicht vanuit de verschillende aspecten. Het mobiel werken (de werknomade) en de gevaren die daarmee verbonden zijn, de thuiswerkplek, de inkrimping van kantoorruimte en personeelsbestanden, de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer (ondernemer), het wordt allemaal besproken. En natuurlijk speelt de aanhoudende economische malaise een rol op de achtergrond. Want iedereen die we spreken, is het er wel over eens dat we nog een zeer onzekere tijd tegemoet gaan. Wat gaat de toekomst brengen? Gaan we bijvoorbeeld allemaal thuis of onderweg (de derde werkplek) werken – vooropgesteld dat we nog een baan hebben?

Enkele personen die in dit blad aan het woord komen, hadden hier een heel duidelijke mening over: wees blij met wat je hebt, en als je nieuwe dingen nodig hebt, ga dan voor kwaliteit. En als je al kwaliteit hebt, zorg dan dat je dat behoudt. Dat geldt dan niet alleen voor de meubels, faciliteiten en apparatuur, maar zeker ook voor de mensen die je in dienst hebt. Het gevaar bestaat namelijk dat organisaties gebruik gaan maken van de soepeler ontslagregeling die de regering erdoor wil drukken. In sommige gevallen kan dat voor de ondernemer een welkome manier zijn om van 'boventallig' personeel af te komen, maar we moeten wel oppassen dat het kind niet met het badwater wordt weggegooid: ervaring heeft ook zijn waarde, en dan doel ik natuurlijk op de oudere werknemer die nog steeds met de vooroordelen van de werkgever met afrekenen. Natuurlijk, de jongeren in een organisatie zijn ook belangrijk, om vers bloed binnen te halen en opvolging – dus continuïteit – te realiseren. Dat de kantoorinrichting hierbij een significante rol kan spelen, wordt ook duidelijk uit de verschillende artikelen in dit magazine. Maar ga dan voor kwaliteit, ook hier. Tegen de tijd dat het weer een stuk beter gaat met de economie, is er ook weer ruimte voor wat wel fratsen genoemd wordt. Nu is het beter om een wat calvinistische opstelling te nemen – wat beslist niet inhoudt dat er geen investeringen gedaan mogen worden, integendeel.

Het team van OfficeMagazine.nl wenst u een prettige vakantie.

Hans Hoof

Agenda

11- 13 september Hardenberg
Installatie Vakbeurs 2012
www.evenementenhal.nl/hardenberg/beurzen

17 september Amsterdam
Green Buildings 2012
www.cfp.nl/nl/greenbuildings/12/

23 - 25 september Den Bosch
Paper & Convenience Show
www.paperconvenienceshow.com

3-4 oktober Assen
Facilitaire Vakbeurs
www.cno-expo.nl

9 - 11 oktober Venray
ICT vakdagen
www.evenementenhal.nl/venray/beurzen

20 - 28 oktober Kortrijk
Biennale Interieur 2012
www.interieur.be

23 - 27 oktober Keulen
Orgatec
www.orgatec.de

31 oktober - 1 november Utrecht
InfoSecurity / Storage Expo
www.infosecurity.nl

13 - 16 november Utrecht
ICT en Logistiek
www.ict-en-logistiek.nl

26 - 29 januari Frankfurt am Main
Paperworld
www.messefrankfurt.com

13 -14 februari 2013 Londen
Office Interior Show
www.officeinteriorshow.co.uk

“Je moet altijd klantgericht bezig zijn, maar als de klant niet de behoefte ziet om jou op een eerlijke en transparante manier je vak te laten uitoefenen – want daar heb je het over, je moet immers voldoen aan al die regeltjes – dan krijgt hij ook wat hij uitvraagt.”

8 Coverstory: Terborgse HandelsOnderneming: proactief handelen

Dick Mulders en Olaf Leusink rolden eigenlijk bij toeval in de handel in gebruikte kantoorinrichtingen. Dat ze van hun Terborgse Handels Onderneming toch een succes hebben gemaakt, is te danken aan hun manier van zakendoen. Daarbij speelt eerlijkheid en vertrouwen een grote rol, maar zeker ook het proactief handelen – zowel bij de inkoop als bij de after sales service.

12 Verlichting in het kantoor

Verlichting in de kantooromgeving is nog steeds een onderbelicht thema. Dit ondanks de vele onderzoeken die hebben aangetoond dat een degelijk lichtplan een positief effect kan hebben op de gezondheid, het welbevinden en de prestaties van de medewerkers.

37 Wacom: bespaar tijd en geld

Zou er geen beter alternatief moeten zijn voor het printen, tekenen en scannen van het originele document? Een alternatief dat papier, tijd en geld bespaart? Nou, dat alternatief is er. Wacom's sign&save oplossing maakt het mogelijk om het digitale document direct te ondertekenen, zonder deze te printen.

53 Beschermen in plaats van detecteren

Regelmatig wordt de IT-wereld weer opgeschrikt doordat er weer een nieuw virus de kop opsteekt. De figuren die dergelijke virussen ontwikkelen, doen dat omdat ze het op een rare manier leuk vinden, of omdat ze er fors geld mee kunnen verdienen.

67 Veel meer dan dozenschuiven

Wordt de verhuizer een soort facilitair manager? Welke invloed heeft Het Nieuwe Werken op de activiteiten van verhuis- en opslagbedrijven? Om antwoord te krijgen op deze vragen en meer, organiseerde OfficeMagazine.nl een tafeldiscussie.



12



58

Een uitgave van:
MVM Producties b.v.
Postbus 6684
6503 GD Nijmegen
Kerkenbos 12-26c
6546 BE Nijmegen
t: 024 - 3 738 505
f: 024 - 3 730 933

UITGEVER

Michael van Munster

DRUKWERK

Balmedia b.v., Schiedam

HOOFDREDACTIE

Hans Hoof



MEDEWERKERS

Sofie Fest, Lars van Bergen, Eelco Nauta

VORMGEVING

Joost Franken, Jan-Willem Bouwman

ADVERTENTIE EXPLOITATIE

Van Munster Media B.V.

Aysun Mahubessy-Saruhan t:024-6421917

Angela Kuijpers t: 024-3731090

Advertentietarieven: op aanvraag

ABONNEMENTEN

t: 024 - 3738 505

COVERSTORY

Terborgse HandelsOnderneming

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan.

Alle abonnementen hebben een looptijd van één jaar en worden automatisch verlengd, tenzij de abonnee uiterlijk 3 maanden voor verstrijken schriftelijk opzegt.

Abonnementsprijs per jaar 39 euro excl. btw.

COPYRIGHTS

Het auteursrecht op de in dit tijdschrift verschenen artikelen wordt door de uitgever voorbehouden.

Hoewel de informatie gepubliceerd in deze uitgave zorgvuldig is uitgezocht en waar mogelijk gecontroleerd, sluiten de uitgever en de redactie uitdrukkelijk iedere aansprakelijkheid uit voor eventuele onjuistheden en/of onvolledigheid van de verstrekte gegevens.



Verder in deze editie

- | | | | |
|----|--|----|---|
| 4 | column | 54 | Datacentra uitstoot CO2 |
| 5 | agenda | 58 | High-tech crime |
| 18 | Ruimte- en werkplekverlichting | 72 | Stelling BHV |
| 20 | Stellingen Verlichting | 74 | HNW en tijdsregistratie |
| 22 | Zittend dynamisch werken | 78 | Bedrijfsgezondheid |
| 26 | Forumverslag Kantoorinrichting & Het Nieuwe Werken | 80 | Brainfood |
| 32 | Aanpassen of oprassen | | |
| 36 | De Vos Groep | | |
| 43 | Quantore redactiepagina | | |
| 44 | Social media | | |
| 52 | Panasonic | | |
| | | | 11, 35, 42, 48, 61, 63, 64, 81,82 Kort nieuws |

Proactief handelen

Dick Mulders en Olaf Leusink rolden eigenlijk bij toeval in de handel in gebruikte kantoorinrichtingen. Dat ze van hun Terborgse HandelsOnderneming toch een succes hebben gemaakt, is te danken aan hun manier van zakendoen. Daarbij speelt eerlijkheid en vertrouwen een grote rol, maar zeker ook het proactief handelen – zowel bij de inkoop als bij de after sales service.

In 1989 besloten Dick Mulders en Olaf Leusink samen 'iets te gaan doen'. Het moest in ieder geval een handels-onderneming worden, de keuze voor die bedrijfsvorm werd bewust gemaakt. Leusink vertelt: "Kopen en verkopen, we wisten alleen nog niet waarin." Op een veiling kochten ze een complete inventaris op, alle kantoormeubelen. Die zetten ze in een winkeltje neer in de Hoofdstraat in Terborg, en ze kwamen er al snel achter dat er een grote behoefte bestond aan mooi, jong en kwalitatief goed, gebruikt kantoormeubilair.

Audi of lelijke eend

Met de typisch Achterhoekse nuchterheid redeneert Leusink: "Waarom zou je het nieuw kopen als je het 'zo goed als nieuw' kunt kopen? Ons gebruikte meubilair kost nog maar een fractie van de nieuwprijs, het is beslist niet minder functioneel en doorgaans niet van nieuw te onderscheiden. Daarbij komt het grote voordeel dat het direct leverbaar is. Onze ervaring is dat in de huidige economie de klant liever kiest voor kwalitatief gebruikt meubilair dan voor nieuw en vreselijk duur. Vergelijk het met auto's: als 'de kop eraf is', koop je kwaliteit voor een acceptabele prijs. Wat heb je uiteindelijk liever: een gebruikte Audi van 3 jaar of een nieuwe lelijke eend die na een paar maanden ook gebruikt is? Kwaliteit, daar gaat het om, en dat staat voor duurzaamheid. Dat was ook onze filosofie toen we met deze handel begonnen."

Inmiddels verkoopt de Terborgse HandelsOnderneming (THO) vanuit drie toonzalen en beschikt ze over een groot magazijn. Leusink: "In die toonzalen in Terborg, Apeldoorn en Huissen kunnen we het merendeel van ons aanbod laten zien. We tonen daar de verschillende modellen, kleuren en bladvormen, maar door de talloze opstellingsmogelijkheden die de verschillende meubellijnen bieden en door onze enorme voorraad is het onmogelijk om alles te kunnen tonen. We beschikken over grote aantallen bureaus, kasten en stoelen, recent meubilair van alle

gerenommeerde kantoormeubel producenten. Onlangs is de Samas groep (Aspa) failliet gegaan. Wij leveren Aspa en Samas meubilair nog steeds uit voorraad. Ons actuele aanbod en tevens onze voorraad is ook te bekijken op onze website: www.terborgse.nl. Dagelijks wordt deze site bijgewerkt, zowel ons aanbod in gebruikte meubelen als dat van nieuw meubilair. Via de website kan men ook bestellen. Van al onze producten zijn goede foto's gemaakt, we geven er duidelijke productinformatie, afmetingen, eventueel handleidingen en we verwijzen naar kwaliteitskeurmerken. De site biedt ook een chatfunctie, je kunt er 1-op-1 chatten met één van onze verkopers. Deze laagdrempelige manier van communiceren wordt door onze klanten als bijzonder prettig ervaren. Tijdens de chat navigeert de verkoper de klant over de website en geeft aanvullende informatie. Vaak brengt onze site de bezoeker op ideeën. We leveren bijvoorbeeld ook gebruikte brandkasten, planten, hydrocultuur, schilderijen, verlichting, whiteboards, computers, airco's en ga zo maar door. En dan hebben we het nog niet eens gehad over ons aanbod in horecameubilair en apparatuur, en onze voorraad magazijnstellingen."

Vertrouwen

Tijdens ons gesprek in de toonzaal in Terborg is het echter een komen en gaan van klanten. Veel mensen willen het meubel eerst 'live' bekijken en bevoelen, weet Leusink. Toch wordt er heel veel via de website besteld, iets wat je niet veel ziet in deze branche. Leusink daarover: "De meeste mensen die via de site bestellen, zijn vaste klanten, al jarenlang. Die weten dat we doen waarvoor we staan, ze vertrouwen ons. Ik denk dat dit komt omdat we vertrouwen uitstralen. Wij Achterhoekers staan bekend als nuchtere, hardwerkende mensen die ook nog op een eerlijke manier geld willen verdienen." Leusink noemt een voorbeeld: "Wat we ook doen, om problemen achteraf te voorkomen: we maken detailfoto's van beschadigingen. We sturen die foto dan naar de klant en vragen hem: is dit acceptabel? Hij weet dus precies wat hij krijgt, geen onprettige verrassin-



Olaf Leusink



Pand Apeldoorn



gen. Eerlijk zakendoen, dat is echt belangrijk. Dat bewijzen we elke dag weer, we werken hier nu met 20 man, en we hebben geen personeelsverloop. Dat is ook redelijk uniek tegenwoordig, bijna ouderwets te noemen en daar zijn we ook apetrots op – ook dat wekt vertrouwen bij de klant.”

Nieuw

Naast veel gebruikte goederen heeft de THO ook een ruim aanbod aan nieuw, ze hebben een groot aantal dealerschappen en kunnen daardoor ook een kantoor geheel met nieuw meubilair inrichten. De low budget huislijn van de Terborgse HandelsOnderneming is een verrassend geprijsd kwaliteitsmeubel. Leusink: “Op het ogenblik ligt het zwaartepunt op het gebruikte segment, dat is logisch met de huidige economie. Vóór de recessie hield het elkaar aardig in evenwicht en verkochten we evenveel gebruikt als nieuw.”

Het is tegenwoordig niet meer zo dat Leusink en Mulders alle veilingen in den lande aflopen op zoek naar goed gebruikt kantoormeubilair. Leusink: “We hebben goede relaties met veel projectinrichters. Als zij een nieuwe inrichting leveren en hun klant wil het oude meubilair inruilen, dan brengen ze die klant vaak met ons in contact. Momenteel zijn er ook veel bedrijfsreorganisaties die ten koste gaan van banen waardoor er een overschot aan werkplekken binnen het bedrijf ontstaat. Wij brengen dan een bod uit op dit overtollig kantoormeubilair. Wij halen het dan met onze eigen medewer-

kers uit het pand en vervoeren het met eigen vrachtwagens naar ons magazijn. Indien nodig, repareren we het, maken het schoon of, indien het stoelen betreft, stofferen we deze opnieuw.”

De THO heeft een eigen werkplaats waar een aantal medewerkers druk bezig is met het renoveren van gebruikte meubels. Meubelen die niet meer voor hergebruik geschikt zijn, worden volledig gedemonteerd. Afval wordt milieuverantwoord gescheiden en gecertificeerd afgevoerd. Onderdelen die wel voor hergebruik geschikt zijn, worden opgeslagen in het magazijn. “Daar repareren we uiteindelijk weer andere meubels mee. Door onze jarenlange ervaring kennen we de vaak terugkomende gebreken van bepaalde kasten en stoelen. Met een gebruikt onderdeel is een kwaliteitsstoel weer snel en goedkoop te repareren. Veel bedrijven vragen ons om hun bureaustoelen te controleren en te repareren. Voor goede stoelen loont dit beslist. We halen de stoelen op bij het bedrijf en voorzien die klant dan tijdelijk van bruikleen stoelen. De stoelen worden vervolgens technisch geheel nagekeken en eventueel opnieuw gestoffeerd. Dit alles is nog veel goedkoper dan vergelijkbare nieuwe stoelen kopen, daarnaast is het ook goed voor het milieu. Dit geldt niet alleen voor stoelen, ook voor kasten, bureaus, noem maar op.”

Complete inrichting

De THO werkt landelijk, en op die manier richten ze ook gehele kantoren in. Zo waren ze ten tijde van het interview



Pand Terborg

druk in Nijmegen waar ze de gehele kantoorinrichting van de organisatie van de Vierdaagse verzorgden. Maar de THO leverde daar ook meubels en lockers, alles op huurbasis. Leusink: “We hebben ervaren mensen die weten hoe ze meubels moeten monteren en demonteren. We leveren dus een compleet ingericht kantoor af, inclusief kabelmanagement, verlichting, planten, garderobes en alles wat erbij komt. We stellen de meubels op de gewenste hoogte af en geven zelfs zitinstructie bij de bureaustoelen. Maatwerk!”

De THO staat ook bekend om de goede service. “Wij willen dat een klant tevreden is. We bellen aan het eind van de dag, nadat onze monteurs een project hebben ingericht, de klant ook op om te vragen of het naar tevredenheid is afgerond. Mocht er onverhoopt iets niet goed zijn gegaan, zorgen wij dat het zo snel mogelijk wordt opgelost. Ik zeg ook tegen mijn medewerkers: bel nu eens een paar maanden na levering of die stoel nog bevalt. Wees proactief, voorkom dat mensen problemen krijgen of die om wat voor reden dan ook niet melden. Dan houd je tevreden klanten. Van sommige artikelen weet je dat die na een bepaalde tijd problemen kunnen opleveren, door slijtage of wat dan ook. Dat is met auto’s trouwens ook zo: de distributieketting moet je na 100.000 kilometer vervangen. Dat kun je dus vóór zijn als meubelleverancier, maar wie doet dat? Wij doen dat dus wel. Proactieve service dus. Je weet dat als je gaat bellen, dat je service moet gaan verlenen. De gemiddelde leverancier denkt dan: dat kost tijd en geld. En dat is nu juist de verkeerde insteek. Want dat levert zo enorm veel op. Het rendement is uiteindelijk veel en veel hoger dan de investering. Dus ik durf daar wel in te investeren, in die proactieve service.”

Overzicht

“Toekomst? We blijven gas geven. Maar wanneer is het de juiste tijd om verder uit te breiden, en waar ga ja dat dan doen? Je kunt wel vijf, zes, zeven verschillende showrooms maken – er zijn collega’s die dat wel doen – maar volgens mij kun je beter investeren in een heel groot magazijn en een heel goede website, en van daaruit leveren. Een showroom kost meters, energie, je moet er mensen in zetten. Het is goed om vooruit-

strevend te zijn, om verder te denken en nieuwe dingen te gaan doen, maar volgens mij is het nu de tijd om je te concentreren op hetgeen wat je hebt. Wees blij met wat je hebt en zorg dat je overzicht houdt – en wat je doet, doe dat goed! In plaats van alles willen doen en dan de helft van de afspraken niet na kunnen komen. We zijn in die 23 jaar langzaam gegroeid, en dat is een goede ontwikkeling geweest. En ik weet zeker dat we kunnen doen wat we beloven. En dat heeft er ook toe geleid dat we veel ondernemers al jarenlang al klant hebben.”

Geïnteresseerd in de klant

De mensen van de THO zijn niet alleen proactief als het gaat om service: “Vaak zijn we op een project en dan zie ik meubels of materiaal waarvan ik weet dat een ondernemer daar interesse in heeft. Je moet dus weten wie wat kan gebruiken. Ook daar kun je proactief in zijn. We weten wel wat bij wie past, en kunnen die klant dan goed van dienst zijn. Als een klant bijvoorbeeld alles in een bepaalde kleur heeft, en we lopen tegen een partij aan waarvan een gedeelte die kleur heeft, dan bellen we hem. Klopt, we opereren landelijk en dat maakt het steeds moeilijker, maar als je echt geïnteresseerd bent in de klant, dan weet je wat er bij dat bedrijf leeft, en met welk meubilair hij is gediend. Dat is actieve verkoop. Je kunt ook gaan zitten wachten tot er een klant langskomt, maar zo zitten wij niet in elkaar. Dat past niet bij ons.”

Ter afsluiting wijst Leusink op een leuke inruilactie voor bureaustoelen die de THO heeft. “Mensen met een oude bureaustoel waarvan de bekleding vies of met een technisch defect, kunnen die stoel bij ons inruilen. Daar krijgen ze een mooi bedrag voor terug, als ze bij ons een nieuwe stoel kopen. Alle gegevens omtrent deze actie staan op onze website: www.terborgse.nl.” ■

Vestigingen:

Ettensestraat 19, 7061 AA Terborg

Nijverheidsstraat 3, 6851 EJ Huissen

Lange Amerikaweg 81,7332 BP Apeldoorn

Primeur: revolutionaire InTouch bureaustoel

Dauphin lanceert de bureaustoel InTouch; een unieke combinatie tussen comfort en design. Als erkenning voor de designkwaliteit heeft de InTouch bureaustoel al twee felbegeerde designonderscheidingen in de wacht gesleept – de 'Red Dot' en de 'iF Product Design Award' - en dat terwijl de stoel nog niet eens op de markt is! De stoel staat echter wel al bij Delo in de showroom, dus degenen die het comfort van dit revolutionaire model als één van de eersten willen ervaren, zijn welkom bij Delo in Uden. Het InTouch model heeft niet alleen een uitstekend design, maar is met name revolutionair omdat deze gebaseerd is op een nieuw ontwikkeld, innovatief bureaustoelconcept, dat de gebruiker in alle fasen van zijn natuurlijke beweging ondersteunt. Doordat de rugleuning en zitting van InTouch permanent in contact blijven met het lichaam van de gebruiker, wordt diens rug optimaal ondersteund. De verschillende kleurencombinaties laten ieder detail van het dynamische design tot zijn recht komen.

Meer info: www.delo.nl



Het Nieuwe Werken voor iedereen

Iedereen heeft zijn mond vol van het nieuwe werken. Niemand wil nog in de file staan, iedereen wil aan de slag op die momenten dat het werk erom vraagt. Maar hoewel het veelbelovend klinkt, is de praktijk een stuk weerbarstiger. Neem nou flexwerkplekken: hoe vind je een stoel die past bij ieder soort lijf en passend is, van productiemedewerker tot directeur? interstuhl geeft het antwoord met MOVYis3. MOVYis3 heeft een synchroontechniek met Body-float effect. Deze ergonomische techniek zorgt ervoor dat de stoel meebeweegt wanneer de gebruiker achterover leunt, zonder dat de voorrand van de zitting omhoog komt. Daardoor wordt de druk op de bovenbenen niet groter en kan het bloed beter blijven stromen. Dit voorkomt beknelling van de spieren en spierpijn. Tegelijkertijd beweegt het onderste deel van de rugleuning naar voren, zodat de rug wordt ondersteund bij iedere beweging. Het gevoel dat de gebruiker bij deze natuurlijke manier van zitten krijgt, heet het Body-float effect. De synchroontechniek in de MOVYis3 zorgt ervoor dat de stoel voor vrijwel ieder lijf geschikt is: klein of groot, zwaar of licht. Voor mensen die een uurtje per dag hun email beantwoorden en voor mensen die de hele dag achter de computer zitten. Door de look van de MOVYis3 past deze stoel in de directiekamer en in de postkamer, in de ontvangsthalle en in de kantine. Met de opmars van het Nieuwe Werken kan deze stoel de inrichting van flexwerkplekken vereenvoudigen.

Meer info: www.interstuhl.nl

Opvolger Efficiencybeurs

Bijna 18 jaar na de laatste Efficiencybeurs krijgt dit destijds magische event in de Rai een serieuze opvolger. Van 16 t/m 18 april 2013 vindt in de Evenementenhal in Gorinchem de eerste editie plaats van OfficeExpo 2013, vakbeurs voor de kantooromgeving. "Was er nog maar zoiets als de Efficiencybeurs"; een verzuchting die beursorganisator Henk Fennema vorig jaar opving toen hij met iemand sprak die een heel kantoorpand moest inrichten. Hij liep al langer te denken aan het organiseren van een beurs over dit thema. In de jaren tachtig trok dit event ruim 200.000 bezoekers naar de RAI in Amsterdam. Alles op het gebied van kantoorautomatisering en -inrichting was hier te zien. 'Nu is er nergens meer een plek waar je kunt ontdekken, vergelijken en je laten inspireren. Waar je alles kunt vinden wat er in de kantooromgeving op je pad komt. Waar je nieuwe printers voor je organisatie kunt vergelijken en waar mensen elkaar kunnen ontmoeten.' Na uitvoerig onderzoek trok Fennema vervolgens de stoute schoenen aan. "Ik heb er met een aantal partijen over gesproken en die zijn allemaal enthousiast. Ze bevestigden wat ik zag; dat er niks was en wel degelijk een behoefte. Doelstelling voor de eerste editie ligt op circa 100 serieuze spelers uit de markt van inrichting, automatisering, facilitair, telecom, print en kantoorartikelen. De beurs zal een sterke focus hebben op iedere werkomgeving; het nieuwe werken, onderwijs, zorg, horeca en de traditionele werkomgeving." De doelgroep is breed: "als je interesse hebt in de ontwikkelingen van de kantooromgeving, dan ben je welkom. Datzelfde geldt uiteraard voor leveranciers en resellers."



Verlichting in het kantoor

Verlichting in de kantooromgeving is nog steeds een onderbelicht thema. Dit ondanks de vele onderzoeken die hebben aangetoond dat een degelijk lichtplan een positief effect kan hebben op de gezondheid, het welbevinden en de prestaties van de medewerkers.

Kantoren dienen zoveel mogelijk van daglicht te kunnen profiteren. Daarom dienen de ramen zo groot mogelijk, maar ook strategisch geplaatst te zijn. Een efficiënt gebruik van daglicht kan ertoe bijdragen dat het energieverbruik omlaag kan. Van de andere kant kan teveel daglicht ook verblinden en kantoorruimtes verwarmen tot een onaangename temperatuur. Om verblinding te voorkomen en een te hoge daglichtinval te vermijden, vereist beeldschermwerk passende, instelbare beschermingsmaatregelen op de ramen.

Voor de verlichting met daglicht tegenover die met kunstlicht worden aanzienlijk hogere verlichtingssterkten als aangenaam ervaren, en een sterkere verblinding evenals een hogere lichtintensiteit in de ruimte geaccepteerd. Reden hiervoor kan zijn

dat daglicht met zijn hogere lichtsterkte en lichtintensiteit, naast zijn constante verandering als iets natuurlijks en vanzelfsprekends wordt beschouwd.

Zo worden relatief hoge lichtsterktes door daglicht als aangenaam ervaren. Meestal wordt pas bij werkelijk hinderlijke lichtsterktes de zonwering ingeschakeld. Zelfs fel licht dat door het raam wordt waargenomen, wordt geaccepteerd als de informatie die door dat raam naar binnen komt, maar hoogwaardig genoeg is – er moet voldoende te zien zijn. Ook de constant veranderende lichtsterkte en schaduwvorming in de ruimte – met name bij direct invallend zonlicht – evenals de dynamiek van de lichtkleur worden gewoonlijk als aangenaam ervaren. Of de medewerkers hinder door daglicht accepteren, hangt

ervan af in hoeverre deze mensen een zichtverbinding met 'de buitenwereld' hebben. Als bijvoorbeeld buiten het raam bouwactiviteiten plaatsvinden en de daglichtverzorging daardoor wordt beperkt, heeft die negatieve indruk vaak ook invloed op de kunstlichtvoorziening. Kunstlicht kan niet alle effecten van het daglicht die in deze situatie worden gemist, compenseren. Daarom is het belangrijk dat de werkplekken voldoende daglicht hebben en een zo vrij mogelijke zichtverbinding naar buiten hebben. Omdat echter het natuurlijke licht gewoonlijk niet voldoende is in elk jaargetijde, is kunstlicht noodzakelijk om het gewenste niveau te behouden.

Wat is goede verlichting?

De kwaliteit van de verlichting wordt bepaald door een aantal kenmerken die elkaar beïnvloeden. Een goede verlichting is beslissend voor de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers, en voor het goed kunnen uitvoeren van de taken. Wil men een passende verlichtingsvoorziening in kantoren realiseren, dan moeten, naast de specifieke zichtvermogens van de diverse medewerkers, de volgende lichttechnische factoren in aanmerking worden genomen:

- Verlichtingsniveau
- Verlichtingsintensiteit
- Beperking van de directe verblinding
- Beperking van de weerkaatsing op het beeldscherm en andere hulpmiddelen
- Schaduwvorming
- Lichtkleur en kleurweergave
- Flickerbepierking

Als met deze factoren rekening wordt gehouden, dan worden problemen op het gebied van verlichting bij de medewerkers vrijwel geheel vermeden. Een goed lichtplan kenmerkt zich door een aantal aanvullende factoren, bijvoorbeeld aanpassing van de individuele behoeftes, instelbaarheid, eenvoudige bediening, flexibiliteit, esthetiek en relatie tot de architectuur en energie-efficiëntie.

Hinder door verlichting kan lichamelijke klachten veroorzaken zoals hoofdpijn, duizeligheid, of brandende en tranende ogen.

'Een goede verlichting is beslissend voor de veiligheid en de gezondheid van de medewerkers, en voor het goed kunnen uitvoeren van de taken.'

Die klachten leiden echter niet tot blijvend letsel. Krampachtige houdingen om verblinding te vermijden kunnen lichamelijke klachten veroorzaken. Klachten kunnen echter ook ontstaan bij een goede verlichting, maar door een slechte kwaliteit of instelling van het beeldscherm, de documenthouder of het toetsenbord en de muis. Daarbij spelen de volgende elementen een belangrijke rol:

- Lichtsterkte van tekens en achtergrond
 - Contrast tussen tekens en achtergrond
 - Tekenscherpte
 - Tekengrootte
 - Tekenvorm en de afstanden tussen de tekens
 - Kleurstelling
 - Eigenschappen van het beeldscherm m.b.t. de ontspiegeling
 - Glanseigenschappen van de papieren documenten
 - Oppervlak van het toetsenbord
- Ook een goede verlichting kan geen complete vervanging vormen voor een individueel aangepast visueel hulpmiddel zoals een bril.

Verlichtingsniveau

Het verlichtingssysteem dient een lichtniveau te bieden waarbij:

- taken als lezen en het herkennen van informatie op het beeldscherm, op papieren documenten en andere werkgerelateerde media mogelijk zijn;
- teveel inspanning voor de ogen wordt vermeden;
- de visuele communicatie wordt ondersteund;
- informatie uit de omgeving kan worden opgenomen;
- de medewerkers zich prettig voelen en op passende wijze worden geactiveerd.

Dit verlichtingsniveau wordt bepaald door zowel de lichtsterkte van de verschillende

bronnen, als de gelijkmatigheid waarmee deze over de werkomgeving zijn verdeeld. Hogere lichtsterkten kunnen een positieve invloed hebben op het subjectieve welbevinden van de medewerkers. Een te hoge lichtsterkte kan bij beeldschermwerk echter ook tot irritatie leiden.

Verblinding

Op de beeldschermwerkplek kan verblinding op twee manieren optreden: direct of door weerkaatsing. Zowel directe verblinding door daglicht of lampen, als weerkaatsing-verblinding door weerpiegelingen van sterke lichtbronnen op glanzende oppervlakken dienen zo veel mogelijk te worden vermeden.

- Directe verblinding
Lichtsterke oppervlakken zoals lampen, ramen of verlichte oppervlakken die zich in het gezichtsveld van de medewerker bevinden, kunnen storend zijn zonder dat deze lichtvlekken een negatieve impact hebben op het kijkvermogen. Deze vorm van verblinding wordt gewoonlijk de psychologische verblinding genoemd want hij heeft een negatief effect op het algehele welbevinden, de prestatie, de werklust en het concentratievermogen. Dit kan van invloed zijn op de lichaamshouding en dus ook vermoeidheid in de hand werken. Daarom moet de psychologische verblinding zo veel mogelijk worden beperkt. De fysiologische verblinding daarentegen heeft een directe negatieve invloed op het kijkvermogen. Op de langere duur kan dit leiden tot verhoogde inspanning bij het kijken. Kunstlicht in het kantoor veroorzaakt gewoonlijk geen fysiologische verblinding. Als de psychologische verblinding binnen de perken wordt gehouden, treedt gewoonlijk ook geen fysiologische verblinding op. De psychologische verblinding wordt veroorzaakt door de volgende factoren:

'Verlichting kan onmogelijk als autonoom systeem worden beschouwd, omdat het directe invloed heeft op het welbevinden en de prestaties van de medewerkers'

- verlichtingsdichtheid van de bron – bijvoorbeeld een groot oppervlak dat door die bron wordt verlicht en door de medewerker wordt ervaren;
- de grootte van de bron zoals die door de medewerker wordt ervaren;
- locatie van de verblindingsbron in het gezichtsveld van de medewerker;
- verlichtingsintensiteit van de omgeving.

• Indirecte verblinding

De weerkaatsing van licht ontstaat wanneer felverlichte oppervlakken uit de omgeving, zoals lichtbakken, ramen en verlichte oppervlakken worden weerspiegeld op de monitor, maar ook op papieren documenten, glimmende meubeloppervlakken, tijdschriften, telefoons, toetsenborden enzovoort.

Deze weerspiegeling zorgt ervoor dat de tekens op het beeldscherm niet meer voldoende contrasteren met de achtergrond van het scherm. De tekens kunnen dus niet meer goed worden waargenomen en de visuele informatie-opname wordt nadelig beïnvloed. De ogen proberen zich namelijk zowel op het spiegelbeeld als op de tekens te focussen, hetgeen overbelasting van de ogen veroorzaakt.

Storende weerspiegeling op het beeldscherm kan worden vermeden door:

- een ergonomische inrichting van de beeldschermwerkplekken opzichte van het raam;
- de methode van verlichting;
- de plaatsing van de verlichtingsbronnen ten opzichte van het scherm;
- een goede ontspiegeling van het beeldscherm;
- toepassing van beeldschermen met een positieve weergave.

Er zijn inmiddels beeldschermen op de markt die zelfs bij hogere lichtsterktes nauwelijks storende weerkaatsingen opleveren. Aan de andere kant worden ook beeldschermen en notebooks aangeboden met een zeer goed contrast, maar met fel glanzende tekens. Deze zijn niet geschikt voor werkzaamheden op kantoor.

Verblinding door daglicht

Storingen door daglicht kunnen worden veroorzaakt door een felle zon en hierdoor hel verlichte oppervlakken, of door een zeer heldere hemel. Deze storingen kunnen zowel direct als

indirect (weerkaatsing) verblinden. Verblinding door zonlicht kan leiden tot fysiologische én psychologische verblinding. Met name als het beeldscherm in de richting van een raam is geplaatst, kan het bij een groot contrast tussen de felle intredende zon en de tekens op het beeldscherm tot verblinding en tot beperking van het zichtvermogen leiden. Daarom dient het beeldscherm zoveel mogelijk parallel aan de raamzijde te worden geplaatst, dit voorkomt ook weerkaatsing van zonlicht in het scherm. Let er tevens op dat het beeldscherm niet te dicht bij het raam staat, vanwege het sterke omgevingslicht (weerkaatsing door bijvoorbeeld het bureauoppervlak of de wand). Voor het beperken van zowel directe als indirecte verblinding door daglicht dienen geschikte, verstelbare zonweringen te worden geplaatst.

Opstelling van de werkplekken

De correcte opstelling van de beeldschermwerkplek is een belangrijke voorwaarde voor een ergonomisch verantwoorde werkomgeving. Bij de opstelling van het beeldscherm dient rekening te worden gehouden met invallend (dag)licht, maar de opstelling moet ook een goede communicatie met collega's mogelijk maken, én geconcentreerd werken faciliteren (hoewel tegenwoordig steeds meer organisaties daar speciale, taakgerichte ruimtes voor hebben).

Voor de verschillende taken die een kantoormedewerker dagelijks heeft, is het dus aan te raden, verschillende werkplekken te pakken: beeldschermwerken liefst verwijderd van een raam of daar haaks op, schrijf- en leeswerk liever dichterbij een raam. Indien van kunstlicht gebruik wordt gemaakt, dienen deze zelfde factoren te worden meegeteld. Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers het onprettig vinden wanneer lampen direct boven hun hoofd worden geplaatst. Dit geldt met name voor fel-stralende lampen (spots). In het beste geval komt de lichtbron vanuit een enigszins schuine hoek.

Plannen van verlichtingssystemen

Een ergonomisch verantwoorde inrichting van de verlichtingsvoorzieningen dient aan veel voorwaarden te voldoen. Daarom is een lichtplan, opgesteld door een specialist (bijvoorbeeld een lichtarchitect) noodzakelijk. Verlichting kan onmogelijk als autonoom systeem worden beschouwd, omdat het directe invloed heeft op het welbevinden en de prestaties van de medewerkers. Vanwege de al eerder genoemde verschillende taken van de kantoormedewerker dient, om een optimale en afgestemde oplossing te realiseren, een wisselwerking te bestaan tussen verlichting en taken, processen, soft- en hardware, meubilering, werkomgevingsinrichting, ruimte-indeling en gebouwindeling.

Daarom dient bij het planningsproces interdisciplinair te worden samengewerkt. Naast de lichtarchitect, de installateur en de (interieur)architect moeten daarbij ook meewerken een projectbegeleider van de opdrachtgevende organisatie, een arbomedewerker (en/of de bedrijfsarts), iemand van de facilitaire



dienst en iemand van de ondernemingsraad. In het bijzondere geval kan ook een vertegenwoordiger van de verzekeringsmaatschappij van de organisatie erbij betrokken worden.

Houd bij de planning rekening met de volgende factoren:

- De mens
 - behoefte aan daglicht en naar buiten kunnen kijken
 - behoefte aan eenvoudige bediening, kunnen richten en individuele instelbaarheid van de verlichting
 - bieden van comfort
 - gedeelte van oudere medewerkers
 - medewerkers die een beperkt zichtvermogen hebben
 - kijkrichtingen, lichaamshoudingen en bewegingsruimte bij het werken
- Werktaken en -organisatie
 - kijkopgaven
 - eisen voor wat betreft communicatie en concentratie
 - flexibiliteit
 - ploegendienst
 - desk sharing
- Soft- en hardware
 - contrast van informatie op het beeldscherm

- weergave van tekens (soort, grootte, contrast, ...)
- weerkaatsingsfactor van het scherm
- hoek, kromming en grootte van het scherm
- aantal beeldschermen
- toetsenbord en andere invoermiddelen
- Meubilering
 - weerkaatsingseigenschappen van de meubels
 - kleur van de meubels
 - opstelling van het scherm op het werkblad
- Ruimte
 - soort en plaatsing van de werkplekken
 - soort van de ruimte (bijv. cellen- of combikantoor, of kantoorruimte)
 - flexibiliteit van de indeling
 - flexibiliteit van de werkplekplaatsing en afmetingen
 - weerkaatsingsfactoren van wanden, vloeren en plafonds
 - grootte en plaatsing van de ramen
 - esthetische vormgeving van de ruimte
 - harmonische integratie in de architectuur van het pand
 - plaatsing ten opzichte van windrichting
 - naburige panden
 - nachtsituatie van het pand.

Ergonomische en lichttechnische eigenschappen hebben, met het oog op de gezondheid en het welbevinden van de medewerkers, de hoogste prioriteit. Daarnaast zijn de kosten, de milieu-aspecten en het onderhoud van het verlichtingssysteem van belang. Verlichtingssystemen dienen aan de hierboven genoemde voorwaarden te voldoen, maar moeten niet onnodig veel energie verbruiken. Er moet echter geen compromis worden gesloten ten nadele van die voorwaarden, alleen om het energieverbruik omlaag te brengen. Dankzij de toepassing van moderne verlichtings- en lichtmanagementsystemen – én door de zinvolle toepassing van daglicht – kan het energieverbruik drastisch worden beperkt.

De verlichting van ruimtes met werkplekken (met en zonder beeldscherm) kan volgens drie concepten worden ingericht op basis van:

- de ruimte,
- de werkomgeving,
- de werkplekken.

Daarbij kan gebruik worden gemaakt van directe en/of indirecte verlichtingssystemen. Bij de keuze voor een verlichtingssysteem zijn de ergonomische en



lichttechnische eisen doorslaggevend. Deze dienen echter met inachtneming van de genoemde criteria te worden omgezet. Daarom doorloopt een zorgvuldig opgesteld plan onder andere de volgende stappen:

- keuze van het verlichtingsconcept
- keuze van de verlichtingsmethode
- keuze van de lampen (TL, LED, halogeen)
- keuze van de verlichting met de bijbehorende armaturen
- vaststelling van het aantal en de plaatsing van de lichtbronnen in de ruimte
- opstellen van een onderhoudsplan voor het gehele systeem.

Verlichtingsconcepten

De keuze van het verlichtingsconcept met inachtneming van lichttechnische en ergonomische aspecten is afhankelijk van de kennis met betrekking tot de soort en indeling van de werkplekken, de vereiste lokale variabiliteit voor de indeling van de werkplekken, de noodzaak en de wens voor het individueel aanpasbaar kunnen maken van de verlichtingsoplossing en de gewenste licht- en ruimte-effecten.

Concepten voor het lichtmanagement

De verlichting kan aan verschillende eisen voldoen als dit door middel van een lichtmanagementsysteem kan worden aangepast aan de verschillende functies van de ruimte, taken, lichtomstandigheden in de verschillende jaargetijden of individuele eisen (behoeften).

Het is gunstig wanneer de medewerkers zelf (liefst individueel) invloed kunnen uitoefenen op de lichtvoorziening op hun werkplek. De basis voor een succesvol lichtmanagement zijn de concepten die het doel van de verandering van verlichting beschrijven. Die verandering van de ene naar een andere oplossing kan invloed hebben op de medewerkers, zoals op hun concentratievermogen, alertheid, ontspanning, welbevinden en acceptatie van de verlichting.

De soort van verandering met betrekking tot de bediening en de regeling – het concept voor het lichtmanagement – dient te zijn vastgelegd door de planner én de gebruikers.

Energiebesparing

Lichtmanagement biedt ook de mogelijkheid voor een efficiënt gebruik van energie: de installatie kan worden gedimd of uitgeschakeld wanneer er voldoende daglicht voorhanden is, of er geen medewerkers in de ruimte aanwezig zijn. Bij een daglichtafhankelijke aansturing dient rekening te worden gehouden met de afstand tussen de werkplekken en de ramen. Bij de bediening en de regeling dienen ook de voorzieningen op het gebied van zonwering te worden meegenomen. Daardoor kan de warmtetoever worden verminderd, een hogere mate van comfort worden bereikt en verblinding door daglicht worden beperkt. Bij een bewegingsgestuurde regeling dienen de sensoren zodanig te zijn geplaatst dat deze de beweging respectievelijk de warmte van de in de ruimte aanwezige personen correct interpreteren. ■

Betere samenwerking op kantoor

MMD, het toonaangevend technologiebedrijf en merklicentiepartner voor Philips-monitoren introduceerde onlangs de nieuwe Philips 241P4QPYKES-AMVA LCD-monitor met geïntegreerde webcam voor zakelijke gebruikers. Het beeldscherm maakt gebruik van W-LED-technologie en is uitgerust met een webcam om verbinding te leggen met externe collega's. Daarnaast heeft de monitor een heldere beeldkwaliteit voor een levensechte persoonlijke communicatie-ervaring en een 24 inch beeldscherm voor visueel comfort. De monitor is uitgerust met een DisplayPort, een digitale verbinding tussen pc en monitor, met betere prestaties dan de DVI-standaard. Ook ondersteunt het kabellengten van tot maar liefst 15 meter waarmee een overdrachtssnelheid voor gegevens van 10,8 Gbps/sec wordt behaald en een beeldoverdracht zonder enige vertraging. Dat is niet alleen snel genoeg voor algemeen kantoorgebruik, maar met name ook voor veeleisende videoverbindingen. Op lokaal niveau biedt de nieuwe monitor een USB 2.0-hub met drie poorten, waarmee gebruikers USB-sticks, camera's, draagbare harddisks, PDA's, printers en andere door hen gebruikte plug-and-play-apparaten kunnen aansluiten.

Meer informatie: www.philips.nl/c/pc-monitoren/brilliance-61-cm-24-inch-p-line-full-hd-scherm-241p4qpykes_00/prd/nl



Begin- & aanbouwrek



€ 149,50
200 x 39 x
180 cm

Adviesverkoopprijzen voor
begin- en aanbouwrekken

Handyrek, ideaal opbergrek voor
kantoorruimtes, klaslokalen
en thuiswerkplek.

Beginrek



€ 81,50
200 x 39 x
90 cm

Aanbouwrek



€ 68,00
200 x 39 x
90 cm

Verkoop via onze dealers!
Informeer naar de mogelijkheden
van dealerschap

QuickRack

Petersweg 1 - 7711 GC Nieuwleusen - Tel. 0529 - 480423
Fax. 0529 - 480573 - info@quickrack.nl - www.quickrack.nl



Ruimte- en werkplekverlichting

De verlichtingsvoorzieningen op een werkomgeving laten nog veel te wensen over. Vaak vindt men een tl-balk voor de gehele ruimte en een bureaulampje voor de eigenlijke werkplek wel voldoende. Dat is eigenlijk vragen om problemen.

Het beseft dat een algemene plafondverlichting niet volstaat, is al een hele verbetering ten opzichte van de kantoor situatie zoals die vroeger bestond. Er is dus wel sprake van een verbetering (voortschrijdend inzicht), maar er kan nog veel meer worden gedaan om de verlichtingsoplossing optimaal te maken.

In dit artikel bekijken we de verschillen tussen ruimteverlichting en werkomgevingverlichting, en geven ook twee voorbeelden van specifieke oplossingen voor de werkplek en voor vergaderruimtes.

Ruimteverlichting

Het begrip 'ruimteverlichting' heeft betrekking op een concept waarmee een gehele ruimte of een bepaalde zone als werkomgeving wordt beschouwd. Ruimteverlichting is een passende oplossing wanneer:

- in de planningsfase van een pand of kantoorruimte nog geen

definitieve scheidingen gemaakt (kunnen) worden voor wat betreft die zones of ruimtes;

- de grootte van de afzonderlijke werkomgevingen (nog) niet bekend is;
- er bewust een flexibele indeling van de gehele werkomgeving moet worden gemaakt;
- de eigenschappen en het gebruik van de ruimte vereisen dat deze gelijkmatig verlicht moet worden.

In het geval van een ruimteverlichting moet ernstig rekening worden gehouden met de eisen die worden gesteld aan de lichtsterkte, en met het feit dat directe verlichting kan leiden tot verblinding op de plaatsen waar mensen met een beeldscherm moeten werken. Daarbij hoeft feitelijk slechts een horizontale strook tussen 0,75m vanaf de vloer (de hoogte van een gemiddeld werkblad) en 1,20m (de maximale hoogte waarop de bovenkant van een beeldscherm zich zal bevinden) worden gemeten.

Werkomgevingsverlichting

Met het begrip 'werkomgevingsverlichting' wordt bedoeld het concept waarin de afzonderlijke verlichtingsoplossingen van werkplekken en werkomgevingen vallen.

Werkomgevingsverlichting is een passende oplossing wanneer:

- de indeling van de werkplekken en werkomgevingen vaststaat;
- verschillende werkomgevingen verschillende verlichtingsoplossingen vereisen;
- in de gehele ruimte verschillende lichtzones gerealiseerd moeten worden.

Door de verschillende lichtsterktes tussen de afzonderlijke werkplekken en -omgevingen worden verlichtingszones gecreëerd. Dit kan een positieve invloed hebben op de sfeer in de ruimte. Met de nadruk op 'kan', want aan de afstemming én invulling van de verschillende lichtzones moet wel de nodige aandacht worden geschonken, liefst met behulp van een professional.

Ook voor werkplekken en -omgevingen waar geen vaste locaties zijn geregeld (flexibele indelingen) kan een werkomgeving verlichtingssysteem worden gerealiseerd. Dat kan bijvoorbeeld door middel van mobiele verlichtingssystemen zoals staande lampen die kunnen worden meegenomen als een andere plek wordt ingenomen. Let er dan wel op dat het gehele verlichtingsaanbod (die perfect op elkaar afgestemde zones) niet wordt verstoord.

Let er bovendien op dat bij de op de werkomgeving afgestemde verlichting aan de verschillende eisen voor de verschillende werkplekken – maar ook de omgevingsverlichting – wordt voldaan. Richtlijn is dat alle voorkomende taken optimaal kunnen worden uitgevoerd, in ieder geval voor wat de lichtvoorziening betreft. Met andere woorden: goed licht waar je het nodig hebt, dus op de directe werkplek meer licht dan bijvoorbeeld in gangpaden – al moet daar natuurlijk ook voldoende licht zijn.

Verlichtingsoplossingen voor de werkplek

Als gevolg van de veranderde manieren waarop wij werken, zijn er ook verschillende plekken waar men kan werken. In feite kan men tegenwoordig overal werken waar men maar een internetverbinding heeft, al geldt dat lang niet voor iedere kantoormedewerker. Voor het gemak beperken we ons hier tot twee soorten werkplekken: de beeldschermwerkplek en de vergaderruimte.

De beeldschermwerkplek

Onder de beeldschermwerkplek verstaan we in dit kader voor het gemak maar even de plek waar ook schrijf-, bel- en leeswerk wordt verricht. Het gaat erom dat de gebruiker informatie moet kunnen opnemen en invoeren, op het scherm dan wel op papier. Omdat deze werkplek groter is qua oppervlak dan alleen het bureaublad – omdat de gebruiker ook belt en documenten leest en daarbij een andere zithouding aanneemt vergeleken met een voorovergebogen stand om te kunnen typen dan wel schrijven – moet de verlichtingsoplossing ook daarin voorzien. Doet de



gebruiker helemaal aan het ergonomisch verantwoorde zogeheten dynamisch zitten, dan zal hij of zij verschillende houdingen aannemen voor verschillende taken, evenals af en toe staand werken, wat mogelijk is dankzij het in hoogte verstelbare werkblad. Uiteraard moet de verlichtingsoplossing mee kunnen gaan in die hoogte, de afstand tussen de lamp en het werkblad moet constant zijn. In dit geval zal een bureaulamp dus een ideale oplossing zijn, in tegenstelling tot een lamp die vast staat of aan het plafond is bevestigd.

De vergaderruimte

Met de vergaderruimte bedoelen we in dit verband alle ruimtes waar overleg wordt gepleegd en waar presentaties worden gehouden. Hier moet worden gezorgd voor voldoende licht in de gehele ruimte zodat men een goed overzicht heeft, de deelnemers moeten elkaar goed kunnen zien; daarnaast moet op de vergadertafel zelf voldoende licht zijn om te kunnen lezen en schrijven. Echter, omdat tegenwoordig veel vergaderdocumenten digitaal worden geleverd, moet dat licht niet zodanig gericht zijn dat het in de beeldschermen van de laptops of tablets wordt weerkaatst. Wanneer er ook presentaties worden gegeven, dient de ruimteverlichting te kunnen worden gedimd, om het contrast op het scherm te garanderen. Er dient dus te worden voorzien in een combinatie van algemene, gerichte en specifieke verlichtingsoplossingen.

Voor alle duidelijkheid: bovengenoemde aanbevelingen zijn van een redelijk algemene aard. Het is raadzaam om voor een perfect lichtplan een professional in te schakelen. Hij of zij houdt rekening met veel meer zaken dan die we hier genoemd hebben, zoals invallend daglicht, leeftijd van de medewerkers (ouderen hebben meer licht nodig dan jongeren), duurzaamheid van de installatie, en energieverbruik. Ook de voorzieningen voor nood- en buitenverlichting vormen een geheel apart verhaal. ■

To LED or not to LED, that is the question

In elke uitgave van OfficeMagazine.nl leggen we enkele belangrijke spelers uit de relevante branche een prikkelende stelling voor. Hieronder de stelling en de reacties.

Stelling:

Het is te vroeg om nu al over te schakelen op LED: het concept is nog volop in ontwikkeling, je kunt beter wachten tot het uitontwikkeld is.

Reactie Gied van Hoorn, directeur ERCO Lighting bv:

De mening van ERCO Lighting is dat LED producten zonder beperkingen toegepast en gebruikt kunnen worden. Vertraging in de toepassingen van LED's betekent een gemiste kans op energiebesparing en duurzaamheid. Wel moeten LED's goed gepland worden en gebruikt worden in de juiste applicatie. ERCO gebruikt hiervoor haar Efficënt Visual Comfort principe. Wel energiezuinig en duurzaam maar zonder compromissen aan lichtkwaliteit.

ERCO Lighting levert al sinds meer dan 75 jaar verlichtingsarmaturen op de professionele markt. Sinds 10 jaar is ERCO bezig met ontwikkeling en levering van LED-producten en heeft zij ervaring opgedaan met de benodigde technieken en betrouwbaarheid.

LED's zijn tegenwoordig van een dermate kwaliteit, bijvoorbeeld door uitstekende kleurweergave groter dan 93, en prettige kleurtemperatuur van bijvoorbeeld warm 3000K of koel 4000K. Zij kunnen dan ook de vergelijking met andere lichtbronnen zonder probleem doorstaan. Bovendien besparen zij een hoop energie en gebruik van materiaal. Door ERCO ontwikkelingen van slimme printplaten en warmte-management wordt levensduur geoptimaliseerd tot 50.000 uur. Zo worden door ERCO de LED's verder uit elkaar geplaatst zodat geen warmteontwikkeling en kleurverschuiving plaatsvindt. Door iedere LED individueel optimaal te benutten met colimator- en spherolitlenzen worden door ERCO optimale lichtverdelingen gerealiseerd met een hoge efficiency van meer dan 80%.

Reactie Cindy Hoetmer, marketing manager Fagerhult Lighting Solutions

De bescheiden mening van Fagerhult, de grootste verlichtingsfabrikant uit Scandinavië, is anders; natuurlijk is LED nog volop in ontwikkeling, maar de ontwikkelingen die er tot op vandaag zijn, zijn zeer goed bruikbaar in moderne verlichting voor de kantooromgeving. Mits het armatuur goed geconstrueerd is, kunnen we optimaal gebruik maken van het licht dat een LED unit kan genereren, en kan een lange levensduur gegarandeerd worden.

De grootste uitdaging is het beteugelen van de grote hoeveelheid licht die een LED kan produceren, want het licht moet wel comfortabel blijven. Daarvoor ontwikkelt Fagerhult slimme afschermingen in zowel down-

lights als plafond- en pendelarmaturen. Wij zorgen voor comfortabel licht met een hoog rendement en zo min mogelijk energieverbruik, afgestemd op uw manier van werken.

Met de ontwikkelingen van morgen houden we ook rekening bij het ontwerp van onze LED armaturen; praktisch alle armaturen die wij nu op de markt brengen hebben vervangbare units. Op deze wijze kunnen bestaande armaturen op een later tijdstip alsnog met de meest actuele LED units uitgevoerd worden. En als grote Europese verlichtingsfabrikant volgen wij de ontwikkelingen op de voet en zullen steeds het design aanpassen aan de nieuwste technieken. Fagerhult ziet het hele spectrum van LED.

Reactie Liesbeth De Smedt, External Communications Manager, Lighting Philips Electronics Nederland B.V :

Oneens. Vandaag is meer 50% van de verlichting in kantoren gebaseerd op oude conventionele technologie van voor 1980. Deze groep zou vandaag zijn energieverbruik drastisch kunnen verminderen door over te stappen op energiezuinige LED-verlichting.

Het rendement van LEDs heeft in tussentijd niet alleen de performance van TL overtroffen, maar biedt ook oplossingen die met traditionele verlichting niet mogelijk waren. Als digitale lichtbron zien we met LED namelijk ook nieuwe mogelijkheden in combinatie met lichtbesturingsystemen.

Kantoren vereisen meer dan alleen verlichting. Ze hebben behoefte aan creatieve verlichtingsoplossingen die inspireren tot ideeën, een statement maken en die het welzijn verbeteren. Dat is precies wat Philips LED-oplossingen doen, met stijlvolle verlichting voor elke werkplektoepassing. Een werkelijk duurzame manier om het leven in het kantoor te verbeteren.

Goede LED-verlichting draagt bij aan hoe mensen zich voelen. Als mensen zich beter voelen, zullen ze ook beter werken. Waarom wachten op de toekomst, als men vandaag al een verschil kan maken?

Reactie Wim Sliepenbeek, internationaal verkoop directeur ETAP verlichting:

Rijp en groen

In de afgelopen jaren hebben veel bedrijven slechte ervaringen opgedaan met LEDs. Niet onbegrijpelijk als je ziet wie er allemaal een graantje mee willen pikken van deze hype. De firma 'Rijp en Groen' die gisteren nog schoonmaakmiddelen aanpreept op de Albert Cuyp markt komt niet gehinderd door enige kennis vandaag met juichverhalen over LEDs die beter licht geven, oneindig meegaan en zeer snel terugverdiend worden. Dat ze je dan vervolgens oplossingen aansmeren waar te weinig licht uitkomt, die elektrisch onveilig zijn, waarvan de ledjes zo warm worden dat de kleur van licht naar het blauw schuift en ze gegarandeerd binnen de

twee jaar het loodje leggen kun je hen niet kwalijk nemen. LEDs zijn per slot van rekening geen schoonmaakmiddelen.

Eis garanties

LEDs zijn vandaag economisch zeer verantwoord in te zetten voor noodverlichting (lage niveaus en mooie ontwerpen), accentverlichting en gangverlichting (lage niveaus en lange levensduur), moeilijk bereikbare plaatsen (lange levensduur)... Ook voor algemene verlichting komen LEDs steeds vaker in aanmerking (groeierende energie efficiency, dalende prijzen). Laat u kundig adviseren en kies voor gerenommeerde verlichtingsbedrijven. Eis vijf jaar garantie op de aangeboden oplossingen, bij voorkeur door een bedrijf dat dan nog bestaat...

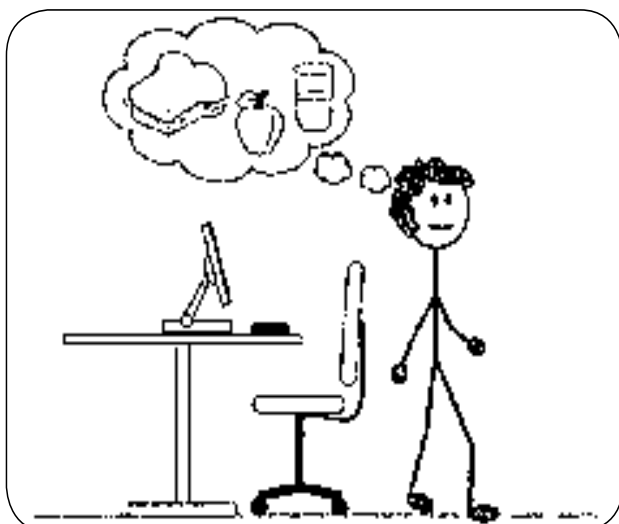


Fit op Kantoor – deel 2

Beweegmomentjes maken zittend werk dynamischer!

Het opnemen van Beweegmomentjes in het werk is een nieuw advies voor mensen die tijdens hun werk langdurig zitten. Dit advies is gebaseerd op recent onderzoek en loopt vooruit op een algemene richtlijn over zittend werk. TNO en het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) maakten een instrument dat mensen bewust maakt van hun zitgedrag én oplossingen aanbiedt.

Tekst Dianne Commissaris, Karen Hitters, Elsbeth de Korte en Peter-Jan Mol



Ik verlaat mijn werkplek om te lunchen



Ik neem de trap (i.p.v. de lift)

Fit op kantoor – deel 1

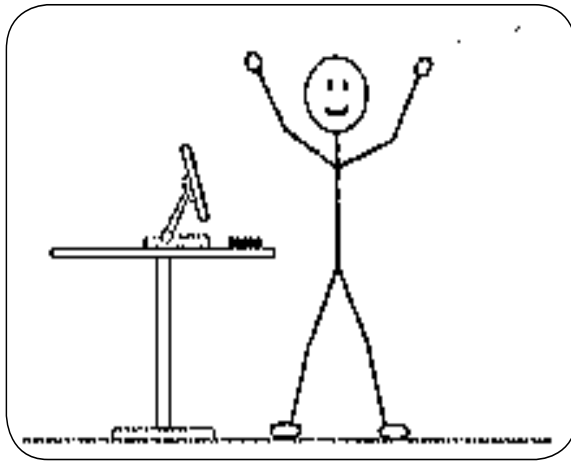
In een eerdere uitgave van Office Magazine (TC Kantoorinrichting|Office, 2010) belichtte TNO het belang van voldoende bewegen tijdens het werk voor mensen met een zittend beroep. Ze pleitte in dat artikel voor een ergonomische aanpak, waarbij de werkplek, werkomgeving, werkorganisatie en werkprocessen zodanig aangepast worden dat die zittende mensen gestimuleerd worden tot meer beweging. Dit vinden TNO en het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) nodig omdat een steeds groter deel van de Nederlandse beroepsbevolking zijn werk zittend uitvoert, inmiddels ruim drie miljoen volwassen Nederlanders. En het is nodig omdat recent onderzoek heeft laten zien dat zittend werk gezondheidsrisico's met zich meebrengt die niet volledig te compenseren zijn met sporten of bewegen buiten werktijd. Meer bewegen binnen werktijd vinden we een 'must'! Maar wat kan er veranderd worden aan de inrichting van kantoren en de organisatie van het werk, zodat die twee aspecten uitnodigen tot meer bewegen? Dit artikel beschrijft enkele algemene ideeën en een specifiek instrument om dat voor elkaar te krijgen.

Hoe gezond is comfortabel zitten?

Al jaren gaat de aandacht bij het ontwerpen van kantoorstoelen uit naar comfort en het voorkomen van lichamelijke problemen als lage rugpijn, klachten aan armen, nek en schouders (KANS) en ongemak in het zitvlak en de bovenbenen. En terecht, want langdurig zittend werk is geassocieerd met deze problemen (Ariëns e.a., 2000; Burdorf e.a., 1993). Nu veel kantoorstoelen voldoende comfortabel zijn, komt er een eis bij: "Stoelen moeten niet meer alleen goed en gezond zitten, ze moeten er ook geweldig uitzien" (Velto in Office Magazine.nl, juni 2012). Meer aandacht voor het ontwerp dus, voor een mooi design. Dit past bij de waarde die consumenten, in dit geval kantoormedewer-

kers, hechten aan beleving en bij het visitekaartje dat een mooie inrichting is voor een organisatie. Dat een kantoorstoel mogelijk bijdraagt aan gezondheidsrisico's van de personen die er dagelijks vele uren op zitten, is een weinig belicht aspect. En dat is niet vreemd, want wetenschappers weten pas enkele jaren dat langdurig zitten zonder onderbrekingen het risico op enkele chronische ziektes verhoogt. Er is dus ook nog geen norm of richtlijn die fabrikanten en inrichters kunnen volgen. In dit artikel beschrijven we de gezondheidsrisico's van langdurig zitten én enkele mogelijke oplossingen, omdat we denken dat werkgevers, fabrikanten en inrichters er in de toekomst wel mee te maken gaan krijgen. Werkgevers, omdat zij meer dan nu geconfronteerd gaan worden met ziekte en uitval bij werknemers met overgewicht en werknemers met suikerziekte. En fabrikanten en inrichters, omdat zij uitgedaagd zullen worden om met innovatieve oplossingen te komen voor hun klanten, de organisaties waar veel zittend werk gedaan wordt.

In Nederland kennen we al jaren de Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB), die stelt dat het goed voor de gezondheid is om tenminste vijf maal per week tenminste een half uur matig intensief te bewegen. Heel lang hebben wetenschappers gedacht dat die vijf maal per week minimaal een half uur voldoende was voor mensen met een zittend beroep om aan hun gezondheid te werken. Echter, recent onderzoek heeft aangetoond dat dit niet voldoende is (Hamilton e.a., 2008; Healy e.a., 2008). Ook mensen die buiten werktijd voldoende sporten of bewegen, hebben een verhoogd risico op diabetes type II ('ouderdoms'-suikerziekte), op overgewicht en op eerder overlijden als ze dagelijks langdurig zitten zonder onderbrekingen. Dus sporten en bewegen in de vrije tijd of op de fiets naar het werk gaan kan de risico's van langdurig zitten tijdens het werk niet compenseren! De huidige kantoorstoelen mogen dan heel comfortabel zijn, als er langdurig zonder onderbrekingen



Zo, er zit veel beweging in je werk; je zit niet veel!

Op je werk en onderweg maak je gezonde keuzes door je zittijd te beperken. Doe je dit thuis ook?

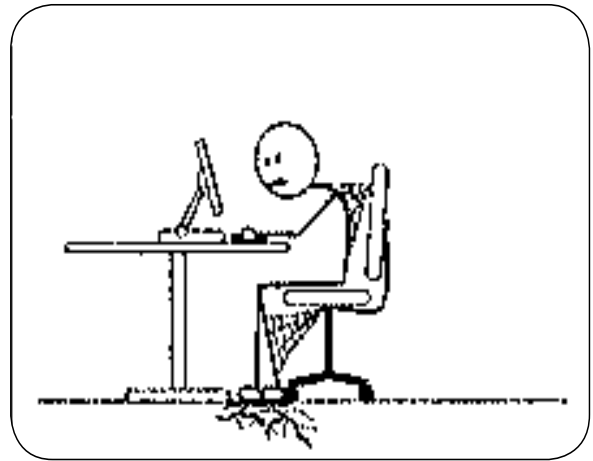
op gezeten wordt, dan is er wel degelijk een gezondheidsrisico. Dit risico kan verminderd worden door het zitten regelmatig te onderbreken met zogenoemde Beweegmomentjes. Of een kantoormedewerker door de dag heen genoeg Beweegmomentjes heeft, is te toetsen met het instrument “Wat beweegt jou?”

Wat beweegt jou?

Dit instrument is een geïllustreerde vragenlijst met 8 vragen over hoeveel iemand zit en 10 vragen over hoeveel iemand gebruik maakt van de mogelijkheden om het zittende werk te onderbreken. Het eerste deel van de vragenlijst maakt duidelijk wat het belang is van Beweegmomentjes tijdens het werk en hoe hoog het bewegingsniveau van de invuller is. Het tweede deel geeft concrete tips om een zittend beroep dynamischer te maken. Elk van de twee delen levert een score op die toont ‘wat’ de invuller ‘beweegt’. Door de vragenlijst vaker dan één keer in te vullen, kan de gebruiker zijn vorderingen bijhouden. Hieronder staan twee mogelijke uitkomsten van het invullen van het eerste deel van de vragenlijst. Dit deel dient de invuller bewust te maken van zijn of haar zitgedrag.

Het tweede deel stimuleert de invuller om na te denken over alternatieven voor een hele dag zitten; op kantoor, onderweg en andere locaties. Alternatieven zijn bijvoorbeeld:

Het instrument is gemaakt voor Arbo- en HR-professionals die verantwoordelijk zijn voor beleid en acties op het gebied van gezondheid en vitaliteit. Het instrument geeft die professionals handvatten om hun zittende collega’s ‘in beweging te krijgen’. En met het communicatiemateriaal dat NISB heeft ontwikkeld kunnen ze aandacht aan het thema geven in hun



Oei, er zit weinig beweging in je werk; je zit te veel!

Onderzoek heeft uitgewezen dat mensen die veel zitten meer kans hebben op gezondheidsklachten. Bovendien lopen ze het risico eerder te overlijden. Wil jij deze risico's lopen?

eigen organisatie, bijvoorbeeld tijdens een campagne of themaweek. De test staat op: <http://tinyurl.com/beweegtest>! En meer informatie over dit onderwerp is te vinden op www.nisb.nl/werk.

Hoeveel beweegkansen biedt Het Nieuwe Werken?

Sinds de introductie van Het Nieuwe Werken (HNW) en haar voorlopers is de inrichting van kantoren drastisch veranderd: één-, twee en vierpersoonskamers zijn deels vervangen door open ‘kantoortuinen’; er zijn verschillend ingerichte ruimtes gekomen voor geconcentreerd alleen werken, (bilateraal) overleg, bellen en creatieve sessies; de vaste, eigen werkplek is ingeruild voor een gedeelde flexplek; en de inrichting faciliteert ‘ontmoeten en samenwerken’, soms in een huiselijke sfeer. Veelgehoorde argumenten voor deze wijziging van inrichting zijn: een besparing in de kosten van energie en te huren of te onderhouden vloeroppervlak; het optimaal ondersteunen van kenniswerkers in hun huidige veelheid aan taken; en het aantrekken en binden van medewerkers door een prettige werkomgeving en werksfeer te creëren. Het veranderen van de inrichting zodat ze mensen uitnodigt om meer te bewegen is

Wie zit mogelijk te lang?

Iedereen die door de dag heen regelmatig langer dan een uur achter elkaar zit, is gebaat bij het inlassen van Beweegmomentjes. Dit zijn onder andere personen in: de zakelijke en financiële dienstverlening, administratieve beroepen, de gezondheidszorg (bijvoorbeeld laboranten), de transportsector (chauffeurs en machinisten), in onderwijs en onderzoek, procesbewaking in de industrie en in de beveiliging.

Hoe groot zijn de risico's?

Een langlopend onderzoek onder 17.000 Canadezen van 18-90 jaar toonde aan dat na 14 jaar:

- 95% van de mensen die zeggen 'bijna nooit' te zitten nog in leven is, ten opzichte van...
- ... 80% van de mensen die zeggen 'bijna altijd' te zitten.
- De kans om te jong te sterven voor mensen die 'bijna altijd zitten' én niet sporten 1.9 maal groter is dan voor mensen die 'bijna nooit zitten' en niet sporten of bewegen, maar...
- ... dat de kans om te jong te sterven kleiner wordt voor mensen die 'bijna altijd zitten' als ze wél sporten of bewegen.

(Katzmarzyk e.a., 2009)

een argument dat we nog niet vaak gehoord hebben. Het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen heeft hier wel rekening mee gehouden in de inrichting van haar nieuwe pand in Ede. Dit is niet alleen ingericht met activiteit-gerelateerde werkruimtes, maar ook met beweegvriendelijke hoekjes. Er zijn douche- en omkleedfaciliteiten en er is een goede fietsstalling. Reizen met en werken in het openbaar vervoer wordt gestimuleerd door leenfietsen op het station van Ede, een treinvergoeding en videoconferencing. En, last but not least, leidinggevenden geven het goede voorbeeld door

Wat weten we tot nu toe over de relatie tussen HNW en bewegen? Leidt een deel van de tijd thuis werken tot meer bewegen, omdat men tussen de middag een uurtje gaat wandelen of sporten, of tot minder bewegen, omdat de fietstocht naar kantoor vervalt? Nodigen open kantoortuinen uit tot vaker opstaan en naar een collega lopen, terwijl men in de traditionele één- of tweepersonskamers de telefoon pakt of elkaar mailt omdat lopen te ver is? Leiden activiteit-gerelateerde werkruimtes tot vaker van werkplek wisselen en dus meer lopen? Interessante vragen die onbeantwoord zijn tot dusver, omdat er nog geen specifiek onderzoek gedaan is op dit thema. TNO en NISB hebben dit onderzoek wel in voorbereiding, omdat HNW wat ons betreft prachtige kansen biedt om zittend kantoorwerk meer dynamisch te maken. Niet alleen met Beweegmomentjes, maar ook met een andere inrichting van de panden en een nieuw type werkplek, de 'dynamische werkplek'. Dit is een werkplek waarop computertaken gecombineerd kunnen worden met een gezonde portie lichaamsbeweging. TNO werkt met twee Nederlandse bedrijven aan de ontwikkeling van een dergelijke werkplek. Een prototype wordt deze zomer getest onder gebruikers. In een volgende uitgave van dit blad vertellen wij hier graag meer over.



Dr. Dianne Commissaris en drs. Elsbeth de Korte werken bij TNO; drs. Karen Hitters en drs. Peter-Jan Mol bij het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB). ■

Bronnen

- Ariëns GAM, Mechelen W van, Bongers PM. Physical risk factors for neck pain. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2000;26(1):7-19.
- Burdorf A, Naaktgeboren B, Groot HCWM de. Occupational risk factors for low back pain among sedentary workers. *Journal of Occupational Medicine* 1993;35:1213-1220.
- Hamilton MT, Healy GN, Dunstan DW, Zderic TW, Owen N. Too little exercise and too much sitting: inactivity physiology and the need for new recommendations on sedentary behaviour. *Current Cardiovascular Risk Reports* 2008;2:292-298.
- Healy GN, Wijndaele K, Dunstan DW, Shaw JE, Salmon J, Zimmet PZ, Owen N. Objectively measured sedentary time, physical activity, and metabolic risk: the Australian Diabetes, Obesity and Lifestyle Study (AusDiab). *Diabetes Care* 2008;31(2):369-371.
- Katzmarzyk PT, Church TS, Craig CL, Bouchard C. Sitting time and mortality from all causes, cardiovascular disease, and cancer. *Medicine and Science in Sports and Exercise* 2009;41(5):998-1005.
- TC Kantoorinrichting|Office. Fit op kantoor. *Office Magazine* 2010;6(4):34-35.
- Velto. Volume 8 nieuwe generatie bureaustoel. *Office Magazine Online* (laatst benaderd 20120625): http://www.officemagazine.nl/Actueel/428/Volume_8_nieuwe_generatie_bureaustoel



Minder werkplekken, meer kwaliteit

Dat de kantooromgeving verandert, is een understatement. Onder invloed van allerlei sociaal-maatschappelijke stromingen en technologische ontwikkelingen maakt 'het kantoor' een ware metamorfose door. Om enigszins inzicht te krijgen in de praktische invloed van die trends en ontwikkelingen organiseerde OfficeMagazine.nl een tafeldiscussie onder de noemer Kantoorinrichting & HNW.

Deelnemers:

- Hans Bloemendaal, marketing manager Rohde & Grahl
- Robin Witteveen, directeur Witteveen Projectinrichting
- Janwillem de Kam, directeur Vepa Office Furniture
- Bart Everaerts, algemeen directeur Martin Cuypers BV

Het gesprek werd geleid door Hans Hooft, hoofdredacteur van Officemagazine.nl. Plaats van handeling was Hof van Wageningen in Wageningen.

De discussie vond plaats aan de hand van enkele stellingen.

Stelling 1: Lang niet elke kantoorinrichter kan een passende én werkbare oplossing bieden voor een organisatie die Het Nieuwe Werken wil invoeren. Daar heeft hij de hulp bij nodig van specialisten zoals interieurarchitecten en ICT'ers.

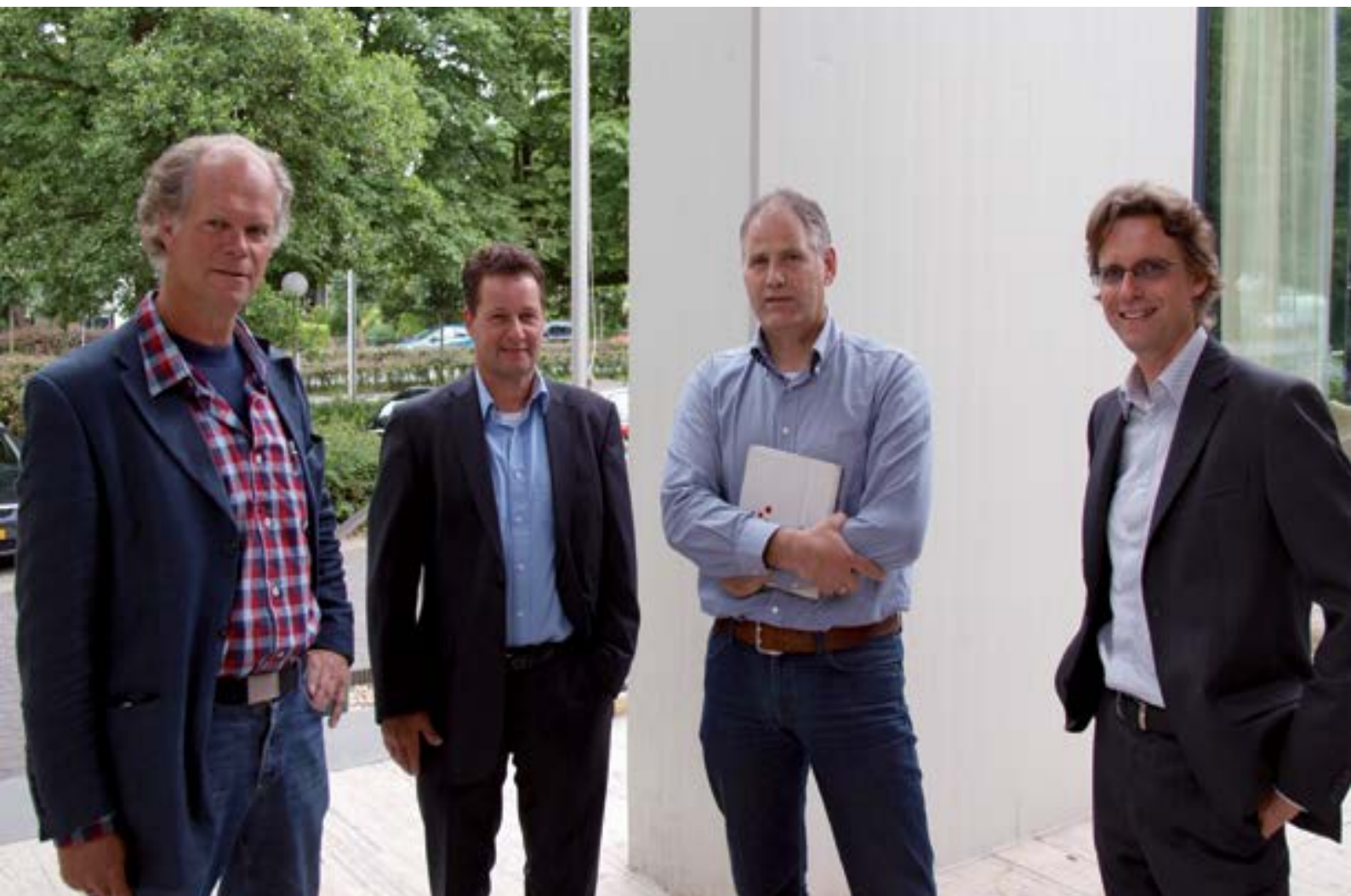
Robin Witteveen reageert als eerste: "Als je HNW wilt invoeren, zijn er organisatorisch heel belangrijke zaken

die geregeld moeten worden in een bedrijf. En ICT-technisch waarschijnlijk ook, maar volgens mij komt de kantoorinrichter pas veel later kijken. Niet als laatste, overigens, maar volgens mij worden er allerlei eisen gesteld aan het meubilair, qua flexibiliteit of qua akoestische werking bijvoorbeeld. Qua instelbaarheid van de stoel. HNW houdt in dat je klaar moet zijn voor wat betreft het meubilair."

Hans Bloemendaal wijst erop dat er grofweg drie componenten zijn in HNW. "Organisatie en de cultuur, de ICT, en de huisvesting. Als kantoorinrichter kunnen wij ons bezighouden met één van die componenten en dat is de huisvesting ofwel de inrichting." Hij stelt echter wel een voorwaarde: de organisatie moet een heel duidelijk beeld hebben van waar ze naartoe willen, en over alle drie componenten hebben nagedacht.

Janwillem de Kam is van mening dat de motivatie om naar HNW te gaan bij veel organisaties om efficiencyverbetering en kostenbesparing gaat en zeker niet alleen om cultuurverandering.

Bloemendaal ziet een andere reden: "De bezettingsgraad in de kantoren is vaak heel laag. Dat is vaak aanleiding



om de oplossing daarvoor in HNW te zoeken. Maar als dat de drijfveer is, dan is de uiteindelijke kans van slagen wel klein.”

De Kam signaleert allerlei veranderingen in het gewone leven: “Veel meer mensen zijn tegenwoordig geïnteresseerd in het zelf inrichten van hun eigen omgeving. Dat speelt dus ook op kantoor, mensen willen het nuttige en het aangename verenigen. Ze willen werken op een plek waar ze zich ook thuis voelen. 25 jaar geleden was de slogan ‘thuis op kantoor’, dat was toen heel vooruitstrevend, maar blijkbaar zijn we dat nog steeds aan het uitvinden.” Bloemendaal noemt een andere drijfveer: dat je op de arbeidsmarkt een goede concurrentiepositie wilt hebben. “Dan moet je je mensen meer kunnen bieden dan werken van 9 tot 5 achter een grijs bureau op een donkerblauwe stoel.”

De Kam oppert dat heel veel kantoorinrichters wel degelijk in staat zijn om die oplossing te realiseren. “Alleen denk ik dat hij er veel te laat bij betrokken wordt. Als je er vantevoren bij betrokken wordt, kan je meedenken over een goede oplossing.”

Bart Everaerts heeft een dergelijke ervaring: “Een klant wilde HNW invoeren in zijn bedrijf. In de tekening die hij al klaar had, waren allerlei hokjes gemaakt. Wij hebben

toen aangegeven dat een cruciaal onderdeel van HNW is: de interactie tussen mensen verbeteren. Hokjes maken dat dus niet mogelijk.”

Witteveen vult aan dat er ook organisatorische aspecten bij komen kijken: hoe complex is de organisatie, wat voor soort werkplekken heb je nodig en hoeveel van elk? Dus het is een samenwerkingsverband van ICT-specialist, organisatiedeskundige en inrichtingsspecialist.

De Kam wijst erop dat er veel kantoorinrichters zijn die het stukje interieurarchitectuur voor hun rekening kunnen nemen, bedrijven die hun eigen designstudio hebben. Bloemendaal geeft aan dat er vaak een projectbureau wordt ingeschakeld als een organisatie wil overgaan op HNW. Dat begint dan vaak met de veranderingen in de organisatie en de ICT, en vervolgens wordt pas de projectinrichter ingeschakeld.

De Kam geeft toe: “De kans dat je in het voortraject er al bij zit, bij het idee over het indelen, over het denken over de organisatieverandering, die kans is minimaal.”

Bloemendaal vervolgt: “Uit de organisatieverandering kunnen dan een aantal dingen komen waarmee de kantoorinrichter met een eigen designstudio en een eigen interieurarchitect prima uit de voeten kan. Dat hoeft niet per se een interieurarchitect van de opdrachtgever te zijn.

Er zijn wel degelijk kantoorinrichters die dat traject ook voor hun rekening kunnen nemen.”

Everaerts maakt verschil: “Dat ligt dan ook aan de projectgrootte.” In het mkb is er blijkbaar zelden een projectbureau bij betrokken dat HNW in zijn totaliteit bij die opdrachtgever gaat invoeren. “Maar de grotere projecten, die hebben dat allemaal.”

Bloemendaal is het daar niet mee eens: “In ons relatiebestand hebben we toch een aantal grotere relaties waar we al langer zaken mee doen, die ons gewoon de opdracht geven om de inrichting te ontwerpen. Maar daar hebben we ons in de loop der jaren ook al kunnen bewijzen op dat vlak.”

Stelling 2: Voor veel mensen staat HNW gelijk aan thuiswerken. De kantoorinrichters moeten zich dus richten op de thuiswerkplek.

Everaerts zou dat niet adviseren. “HNW is voor mij de transformatie van een werknemer naar een ondernemer, en je bent in de huidige situatie spekkoper als je veel werkondernemers in je organisatie hebt, want dan maak je het verschil met je concurrenten.”

Bloemendaal maakt het nog veel mee dat mensen zeggen: jullie gaan dan zeker thuiswerkplekken inrichten? “Terwijl er juist op kantoor ongelooflijk veel gebeurt als het gaat over HNW. De functie van het kantoor verandert. Vroeger ging je naar kantoor toe en je ging op je werkplek achter een pc zitten, nu kom je toch hoofdzakelijk naar kantoor om elkaar te ontmoeten, om kennis te delen. Die verandering van functie van het kantoor maakt het voor ons als kantoorinrichter spannend. En niet het feit dat mensen thuis gaan werken of op een andere locatie.”

De Kam gaat in op het ergonomische aspect: “Ik heb drie grote afnemers die bewust thuiswerkplekken inkopen voor hun werknemers. Het enige verschil is dat ze een andere kleur willen, en een houten kastje in plaats van een stalen kast. Dat ziet er wat gezelliger uit.”

De discussie gaat vervolgens over het arbotechnisch verantwoord gebruik van die thuiswerkplek.

Volgens De Kam is dat echt wel je eigen verantwoordelijkheid. “Het wordt gefaciliteerd, maar het blijft jouw verantwoordelijkheid als werknemer.” Hij wijst op de zorgplicht van de werkgever, en op het probleem van de controle, ook op kantoor: “Want daar zit de valkuil: je hebt zoveel verschillende werkplektypes, en wie houdt er in de gaten hoe lang die medewerker aan die vaste tafel zit waar hij officieel gemiddeld 2 uur aan mag zitten werken? En als hij vaak van plaats wisselt omdat hij verschillende taken heeft, is dat dan goed omdat hij zo ‘dynamisch’ aan het werk is?”

Er zijn blijkbaar veel verschillen in hoe de werkgevers omgaan met de thuiswerkplek: sommige geven de medewerker een eigen budget waar hij zelf alles van moet aanschaffen, andere richten die thuiswerkplek compleet in.

Stelling 3: Bedrijven zien Het Nieuwe Werken voornamelijk als een directe kostenbesparende maatregel. De rol voor de kantoorinrichter is dus maar minimaal.

De Kam ziet de logica van de koppeling niet helemaal. “Die rol is juist optimaal!”

Bloemendaal herkent het wel: “Je hebt 80 werkplekken, je haalt er 20 weg en dat moet dan HNW zijn. Heel af en toe hoor je die verhalen inderdaad. In dat geval zou onze rol inderdaad minimaal zijn. Maar je moet er als werkgever wel wat voor teruggeven. De functie van het kantoor verandert, hadden we net al geconcludeerd. Het wordt meer een ontmoetingsplek dan een plek waar je achter je pc gaat zitten. Wat je dus ziet in onze branche, is dat het aantal standaard werkplekken minder wordt, terwijl het aantal plekken die HNW faciliteren, dat neemt toe. Bijvoorbeeld de zitjes waar mensen elkaar kunnen ontmoeten.”

Hooft stelt: “Is het dan zo dat de vierkante meters die vrij komen, vervolgens gebruikt worden voor de inrichting van dergelijke plekken?”

Volgens Bloemendaal niet. “Nee, uiteindelijk kun je wel op het aantal vierkante meters besparen.”

Witteveen heeft andere ervaringen: “Door die nieuwe functies en dat informeel overleg moet je niet meer focussen op de bureaus, maar op de extra wensen die je dan mag invullen.” Hij noemt akoestische oplossing en kabelmanagement. Ze bezuinigen, ze gaan dus geen nieuw meubilair aanschaffen in dat project. Maar daarnaast komen er wel allerlei nieuwe dingen bij kijken.”

Bloemendaal is het daar niet mee eens; “Er is een veel grotere diversiteit aan soorten werkplekken. Die standaard werkplek blijft wel, maar die is dan in veel gevallen in hoogte verstelbaar. Daarnaast heb je plekken nodig voor al die andere activiteiten: informeel en formeel overleg, concentratiewerkplekken, enzovoort. En dat mogen wij dan ook leveren, in plaats van die standaard bureaus.”

De Kam nuanceert: “De kwaliteit van de producten neemt toe. Ten opzichte van het verleden kiest men tegenwoordig voor meer hoogwaardige producten. Maar het zijn er wel minder.”

Bloemendaal ziet wel een teruggang in aantallen werkplekken, maar de bedragen die ermee gemoeid zijn, zijn veel hoger. Everaerts vult aan: “Juist in de randzaken, die loungewerkplekken waarin je de klant kunt adviseren, daar worden de keuzes op gemaakt. En daar kun je het onderscheid in maken.”

De Kam nuanceert weer: “Je verkoopt een inrichting, geen randproducten. Een pakket, een oplossing. Het gaat om het gevoel.” Volgens Bloemendaal kun je het onderscheid maken met de zaken rond de werkplek. “De diensten die je levert zijn vaak de doorslaggevende factor.” Hij noemt als voorbeeld de zit-instructie.

Witteveen geeft aan dat terwijl je vroeger als kantoorinrichter alles deed, je jezelf nu beter kunt focussen en bepaalde keuzes kunt maken. “Je kunt niet zorgen dat je prijs heel scherp is, en



dat je dan ook nog instructies en heel goed advies geeft. En dat je ook nog HNW doet én die thuiswerkplek.”

Het gaat vervolgens over het feit dat er in de markt plaats is voor zowel handelsbedrijven die puur het product leveren, als leveranciers die meer op service focussen.

De Kam concludeert: “Je hebt bedrijven die zich richten op facilitair ontzorgen, die bieden concepten aan die heel ver gaan, en andere die creëren, die bezig zijn om met die architect in contact te komen, samen te werken, zelfs producten samen ontwerpen en ontwikkelen. En ik zie dat ze allebei heel succesvol kunnen zijn, door hun specifiek toegevoegde waarde die ze bieden.”

Volgens Bloemendaal moet je aan de markt duidelijk laten zien waar je voor staat. “Dat als je een keuze maakt, dat je dat dan ook communiceert. En er naar handelt. Je moet je profileren in waar je sterk in bent.”

Everaerts noemt vertrouwen enorm belangrijk. “Vertrouwen vanuit de klant naar de kantoorinrichter toe. Op het moment dat je een betrouwbare partij blijkt, en je profileert je ook als zodanig, dan maak je op dit moment de meeste kans. De markt is zo aan het veranderen dat de partijen die zich focussen op en profileren als ontzorgers een betere propositie hebben dan degene die alleen maar dozen aan het schuiven zijn.”

Stelling 4: Kantoorinrichters kunnen zich beter richten op het leasen van complete (gebruikte) kantoorinrichtingen.

Naar de mening van Witteveen kan dat wel bij grotere bedrij-

ven, kleinere zijn daar niet echt voor uitgerust. “Die grotere hebben dan ook meubels in een hogere kwaliteitsklasse die na gebruik nog een bepaalde restwaarde hebben.”

Bloemendaal heeft een andere ervaring. “Het rare is dat het in landen om ons heen wel gebeurt, dat het ook op andere vlakken zoals ICT, heel normaal is. Maar de cultuur in onze branche er niet naar, het wordt zelden of nooit gebruikt.”

De Kam relateert: “Geld lenen kost geld. En in die zin is het niet anders als je producten leas: het is gewoon geld lenen. Je biedt het aan, maar uiteindelijk willen ze het toch gewoon in eigendom hebben, ondanks alle voordelen die het kan hebben.”

Everaerts wijst op een probleem: “Het geleaste materiaal zwerft op een gegeven moment door de hele organisatie.”

De Kam geeft aan dat daar oplossingen voor zijn. “Al zijn daar kosten aan verbonden, aan een softwarepakket dat dat allemaal bijhoudt. Dat moet je dan ook wel willen, zo’n facilitair pakket.”

Everaerts concludeert: “Eigenlijk maakt geen enkele klant gebruik van lease. Maar verhuren, dat is wat anders, daar is best succes in te behalen.”

Bloemendaal is het daar wel mee eens: “Verhuur zal over het algemeen gaan om het overbruggen van een periode. Daar zijn klanten wel in geïnteresseerd.”

Everaerts relateert: “Maar dan zie je ook niet de echt kwalitatief hoogwaardige producten. Je ziet dan veel meer redelijk standaard materiaal geleverd, een stoel, een bureau.”

Bloemendaal ziet dat in de verhuur steeds betere producten ver-



krijgbaar zijn. “En er zijn ook partijen die zeggen: ik wil best bij je huren, maar dan wil ik ook de producten die je normaal bij ons levert.”

De Kam vervolgt: “Die lease is een soort van gekunstelde vorm van duurzaamheid: zorg maar dat je het weer terugneemt. Terwijl ik zeg: zet maar in het contract dat ik over 10 jaar het product weer kosteloos terugneem en ik teken. Dan hoef je van mij niet te leasen, dat maakt mij niet uit. Omdat de kwaliteit van de producten ervoor zorgt dat het na 10 jaar nog gewoon goed is.”

Bloemendaal geeft aan dat men zoekt naar middelen om zoveel mogelijk ontzorgd te worden. “Dat een klant zegt: ik wil een bepaalde periode van het materiaal gebruik maken, maar daarin wil ik geen sores, dan wordt de garantie verlengd, of we doen preventief onderhoud, of het reinigen van stoelen, dat komt ook voor. En dan staat er in het contract dat we het meubilair aan het einde van de rit terugnemen. En als dat gehele pakket wordt afgenomen, kun je daar ook nog een restbedrag tegenover stellen. Omdat je weet dat het een goed product is dat je terugkrijgt. Dat schurkt inderdaad aan tegen operational lease. Maar dat is wel iets waar klanten wel interesse in hebben.”

De Kam geeft aan dat hij samen met een projectinrichter bezig is met reversed logistics, “ofwel een systeem waarbij meubilair dat tijdelijk niet nodig is of al overbodig, dat wij dat voor hen beheren. Bij veel grote organisaties is het zo dat ze op meerdere locaties meubilair hebben staan, maar

niet precies weten wat en hoeveel. Met als gevolg dat ze kiezen voor een snelle oplossing: nieuw kopen. Wij nemen dat opgeslagen materiaal dan voor hen in beheer, fotograferen het en op die manier kunnen locatiemanagers zien wat er in opslag staat. We hebben dan een regeling waarbij wij een deel voor onze rekening nemen, al of niet verhuren of verkopen, of recyclen als het niet meer te gebruiken is. Dat hele traject kost de klant niets. Een grote klant hebben we zo 80.000 euro aan kosten kunnen besparen. Dat is een van de nieuwe rollen die de kantoorinrichter op zich heeft genomen.”

Stelling 5: Een goed ingerichte kantooromgeving kan het imago van de organisatie verbeteren. HNW is daarom een welkome ontwikkeling.

Everaerts reageert: “Als je een klant vraagt: vindt u het belangrijk dat uw bedrijf een goede indruk maakt op uw klanten, dan zegt iedereen natuurlijk ja, dat is een open deur. Wij merken in het mkb dat het voornamelijk op het front office gericht is. De plaatsen waar de bedrijven hun klanten ontvangen, daar worden als eerste de aanpassingen doorgevoerd als men gefaseerd HNW wil gaan invoeren. Het imago naar buiten toe.”

Hooft: “Maar we hadden het er net over dat de medewerker een prettige omgeving moest hebben waar hij goed kon presteren, is dat dan fase 2?”

Everaerts weer: “Daar streven wij wel naar. Dat is eigenlijk

ook wat je de klant mee wil geven. In eerste instantie gaat het bij bedrijven om verfraaiing, en de volgende stappen zijn dan waar de mensen meer zeggenschap krijgen.”

Volgens Bloemendaal zijn het twee dingen die los van elkaar kunnen functioneren. “HNW is wel vaak een aanleiding om iets met je kantoorinrichting te doen, maar het verbeteren van het imago van de organisatie en de identiteit van de organisatie ook naar binnen brengen, dat is misschien wel net zo belangrijk.”

Witteveen wijst op het belang van de onderlinge communicatie. “Als mensen veel thuis werken, dan is de communicatie nog belangrijker. Het uitwisselen van ideeën, maar ook het informele circuit. Een leuke nieuwe inrichting stimuleert de communicatie dan nog meer.”

De Kam: “De gemiddelde medewerker wil trots zijn op waar hij werkt. Dan is het imago, de uitstraling van een bedrijf wel degelijk belangrijk. Het gaat om de dynamiek die een bedrijf uitstraalt, en ben je er dan trots op dat je daar mag werken? Daar speelt inrichting wel een rol bij.”

Everaerts gaat verder: “Je hebt die mensen ook nodig, dat ze enthousiast worden van een mooie inrichting, dat worden je ambassadeurs. En die zorgen dan ook mede voor de rest van de verandering.”

Bloemendaal: “Het kantoor moet dus prettig zijn om er naartoe te komen, maar het moet ook herkenbaar zijn, en bijdragen aan het wij-gevoel. Want je gaat er steeds meer naartoe dat mensen op andere locaties werken, en dat er gewerkt wordt met zzp'ers in plaats van dat mensen in vaste dienst zijn. En dan is het heel fijn als je een ontmoetingsplek hebt, een soort clubhuis, waar mensen graag naartoe komen. Waardoor ze een bepaalde verbondenheid ervaren. Dat is een belangrijke rol van het kantoor.”

Ter sprake komt de zogeheten derde werkplek, de horekantoren. Dat zien de deelnemers niet als een aparte markt, want die horeca-uitbaters regelen het zelf: ze richten ruimtes in waar de werknomaden kunnen werken. Daarnaast zijn er de organisaties die werkplekken per uur verhuren.

Redelijk nieuw is dat bedrijven de vierkante meters die ze over hebben omdat ze anders zijn gaan werken, dat ze die openstellen voor relaties. Zo wordt bijvoorbeeld een verdieping ingericht met activiteitgerelateerde werkplekken, en wordt relaties bijvoorbeeld via een pasjessysteem toegang verleend. Dat zien bedrijven dan ook als een middel om traffic te genereren in hun eigen pand, een stukje marketing.

Stelling 6: De markt wordt op dit moment overspoeld met kantoormeubilair dat zogenaamd specifiek is ontworpen om Het Nieuwe Werken te faciliteren. Dit is oude wijn in nieuwe zakken, het meubilair bestond al voordat HNW een hype werd.

Witteveen ziet wel dat er nieuwe eisen worden gesteld aan het meubilair. “Bepaalde dingen waren er al, bijvoorbeeld dat een bureau in hoogte verstelbaar moest zijn. Door HNW wordt het nog belangrijker dat een tafel flexibel instelbaar is. Alle

eisen aan flexibiliteit worden verbreed. Omdat het meubilair multifunctioneel gebruikt wordt door meerdere mensen.”

Everaerts wijst op toevoegingen in het productgamma van diverse fabrikanten op het gebied van soft seating, dat neemt erg toe. “Ook fun-elementen zie je terugkomen, zandtapijt met vogeltjesgeluiden waar je je op het strand waant.”

Bloemendaal noemt een belangrijk element: akoestiek. “Als gevolg van HNW krijg je een soort tegenstrijdigheid: aan de ene kant wil je dat mensen zich goed kunnen concentreren terwijl je aan de andere kant de boel wilt opengooien zodat mensen goed met elkaar kunnen communiceren en overleggen. Wat je dus binnen HNW nodig hebt, zijn producten die geluid absorberen, en dat zijn voornamelijk nieuwe producten. Panelen die je in de ruimte kunt gebruiken als een afscheiding van werkplekken of geplaatst tegen de wanden.

Witteveen geeft toe: “Door HNW is akoestiek extra belangrijk geworden. Maar het is wel moeilijker: hoe ga je dat goed doen? Want je zit in een conflict: de architect wil alles transparant, maar hoe meer je met glas werkt, hoe groter de problemen met de akoestiek. Dat is wel een heel mooie uitdaging voor de branche. Want je moet het niet alleen overlaten aan akoestische ingenieursbureaus. Dus ook wij als projectinrichters moeten erbij betrokken worden. Je moet het integreren in je meubilair.”

De Kam: “Een kast is tegenwoordig niet alleen een opbergmiddel, het is een ruimtescheider geworden. Vroeger stond een kast met de rug tegen een muur, tegenwoordig staat hij in de vrije ruimte en moet de achterkant niet alleen aantrekkelijk zijn maar ook functioneel. Die kast ontwikkelt zich dus echt tot een heel ander element.”

Witteveen vervolgt: “Dat vind ik een leuk zoekproces, dat je meerdere functies integreert in een element. Zoals het akoestisch maken van een wand die ook als een projectiescherm moet fungeren. Maar er zijn ook verlichtingselementen die eveneens kunnen fungeren als akoestisch element. Dat is ook de taak van de projectinrichter, dat je zaken integreert en zo een optimale oplossing voor de klant creëert.”

De Kam wijst er vervolgens op dat van de leverancier wordt verwacht dat hij iets maakt dat past bij de sfeer van de inrichting die de interieurarchitect heeft bedacht. Daarbij wordt het functionele aspect nog wel eens vergeten door de ontwerper. Een ander probleem is dat er meubels worden neergezet die als gevolg van groei van de organisatie niet worden gebruikt zoals ze bedoeld zijn: aanlandplekken worden soms vaste werkplekken zonder ergonomische randvoorwaarden.

Witteveen is van mening dat HNW synoniem moet zijn met flexibiliteit. “Dan moet je dus niet naar de prijs kijken. Je hebt een vermindering van de vierkante meters, maar zorg dan wel voor een upgrading van de werkomgeving.”

De Kam sluit af: “Dat vind ik nou de uitdaging van de kantoorinrichter: denk om de flexibiliteit, maar probeer wel dezelfde sfeer te bereiken. Elke fabrikant die flexibel is en wil inspelen op de vraag van de klant, die is succesvol, en de fabrikant die dat niet doet, die heeft een probleem. De snelle wint nu van de langzame, en niet de grote van de kleine.” ■



Aanpassen of opkrassen

Het werken op kantoor – of liever: kantoorwerkzaamheden – is de laatste decennia flink veranderd. De komst van de computer, meer inzicht in de manieren waarop mensen beter (lees: productiever) kunnen werken, Het Nieuwe Werken, enzovoort, de ontwikkelingen volgen elkaar steeds sneller op, zo lijkt het. Wat voor effect heeft dat op de mens?

In een eerdere editie brachten we het artikel 'De lerende organisatie' (editie 6-2011). Hierin signaleerden we een aantal trends die werden ingegeven vanuit de organisatie, maar ook vanuit de medewerkers zelf. Hierbij speelden sociaal-maatschappelijke maar ook economische motieven een rol. Blijven leren, dat is het motto, en dat geldt voor zowel de organisatie als voor de medewerkers.

Een bekend cliché luidt: stilstand is achteruitgang. Het probleem met clichés is dat ze meestal wel waar zijn, en dat is in dit geval niet anders. De medewerker moet blijven leren om

bij te blijven in zijn vak, de organisatie moet leren om in de markt te blijven én interessant te blijven voor (nieuwe) medewerkers.

Die medewerker moet zich niet alleen op de hoogte houden van ontwikkelingen op zijn of haar vakgebied, door het volgen van cursussen, het bijwonen van seminars en eventueel zelfs congressen, het bijhouden van de vakliteratuur, enzovoort. Natuurlijk is de mate waarin hij of zich zich constant moet bijscholen, afhankelijk van de zwaarte van de functie die die persoon uitoefent. Maar ook degene die – met alle respect – een eenvoudig baantje heeft, moet soms aan de bak.

Denk aan een nieuwe computer met een nieuw besturings-systeem of een nieuw programma. Of een nieuwe mfp, of een uitbreiding van de taakomschrijving. In alle gevallen zal die persoon moeten leren, met dat apparaat, dat programma, de nieuwe taak, om te gaan. Helaas wordt er om allerlei redenen vaak te weinig aandacht geschonken aan het opleiden van die persoon. Een bekend voorbeeld is dat (te) vaak bij de aanschaf van nieuwe bureaustoelen vanwege economische redenen de zitinstructie maar achterwege wordt gelaten. Maar ook op het gebied van software of apparatuur blijft de training vaak achter. Meestal wordt binnen een organisatie één persoon aangewezen die dan de specialist is voor die mfp, en die weet dan hoe je een vastloper kunt oplossen. Maar als die persoon niet aanwezig is, wordt het probleem dus ook niet opgelost. Datzelfde geldt voor software: je kunt binnen afdelingen wel IT-coaches aanstellen, maar die zijn ook niet altijd aanwezig.

Overleven

De organisatie heeft niet alleen te maken met economische factoren (de crisis), maar ook met sociaal-maatschappelijke trends en ontwikkelingen. Daarnaast moet die organisatie als hij winstgevend moet zijn, proberen de concurrentie voor te blijven. Als gevolg van de economische crisis – en daar hebben we allemaal mee te maken – moet de organisatie zien te overleven, op wat voor manier dan ook. Dus wordt er gekeken naar de kosten: waar kan worden gesneden, wat kan worden afgeschaft? En dan kan het ook gaan om personeel, dat vormt immers de grootste kostenpost.

Maar op dat gebied zit de organisatie in een spagaat: er zou personeel uit moeten, maar wie? De ouderen? Dan verlies je een heleboel ervaring en deskundigheid, bovendien is inmiddels wel bewezen dat ‘de ouderen’ in tegenstelling tot de nog steeds hardnekkig bestaande vooroordelen, niet minder productief zijn en ook niet vaker ziek. Die zogeheten ouderen hebben namelijk enkele zaken die de jobhoppende jongere meestal niet heeft: arbeidsethos, plichtsbesef en loyaliteit. Die oudere werknemers wil je dus eigenlijk wel graag behouden voor de organisatie.

Moet je dan de jongere werknemer laten afvloeien? Onder het motto last in, first out? Maar je moet ook aan de toekomst denken, het zal best een keer beter gaan en dan moet je kunnen bouwen op wat je hebt aan personeel, maar ook klaar zijn voor de toekomst.

Dinosaurussen

Maar wat nu als één van de partijen (werknemers en (deel van) organisatie) zich niet wil of kan aanpassen? Is het dan inderdaad aanpassen of opkrassen? Oudere werknemers horen vaak het verwijt dat ze zich niet zouden kunnen aanpassen aan veranderingen, of die zelfs zouden willen tegenhouden. Nou ja, conservatieven (ook wel dinosaurussen genoemd) tref je overal wel aan, die willen alles het liefst

‘de technologie en de sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen nopen de organisaties om zich aan te passen willen ze overleven’

hetzelfde houden. En per slot van rekening is niet elke verandering een verbetering. Maar dat is geen reden om geen veranderingen door te voeren. Want stilstand... De randzaken veranderen snel: de technologie en de sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen nopen de organisaties om zich aan te passen willen ze overleven, hun nieuwe personeel boeien en waardevolle medewerkers binden. De meeste veranderingen binnen een organisatie worden geïnitieerd door de medewerkers zelf (social media, BYOD, om maar enkele voorbeelden te noemen).

Omscholen

Het Nieuwe Werken, ach, er is eigenlijk al veel te veel over geschreven, maar er komen dagelijks weer nieuwe (semi) wetenschappelijke artikelen bij in het uitermate lijvige dossier. Een aspect dat ik het kader van dit artikel nog te weinig aan bod is gekomen, is het effect dat HNW heeft op de medewerker zelf. Is met de invoer van HNW het inderdaad zo dat iedereen zich maar heeft aan te passen of anders opkrassen? Moeten organisaties hun kantoren aanpassen aan de nieuwe manieren van werken, met taakgerichte ruimtes, een overvloed aan ICT-apparatuur en managen op prestatie? En moeten de werknemers zich allemaal omscholen tot Nieuwe Werknemer? Volgens mensen die er verstand van hebben, valt het allemaal wel mee. Akkoord, er is een golf gaande van een andere manier van werken, maar die golf is al decennia geleden ingezet als gevolg van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen die toen al speelden. Het is dus niet zo dat die golf nu ineens als een tsunami tot ieders verbazing over de kantoorwereld heen valt. Je kunt hoogstens zeggen dat die golf in een stroomversnelling terecht is gekomen (om een kromme vergelijking te gebruiken) als gevolg van de recente technologische ontwikkelingen die met name het mobiel werken mogelijk maakten.

Vaste werkplek

Echter, zoals al veel vaker in dit blad is gepredikt: HNW is veel meer dan mobiel of thuiswerken. En het is niet alleen vanwege de technologie tot stand gekomen: die sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen hebben een veel grotere rol gespeeld. Maar die trend om anders te willen/moeten werken, geldt die dan voor de gehele bevolking? Het antwoord is nee. Er zijn altijd wel organisaties en mensen die gewoon op de manier willen blijven werken zoals dat al decennia gaat:



van negen tot vijf op een kantoor, met een vaste werkplek en taakomschrijving. En dat geldt niet alleen voor ouderen, zo blijkt uit diverse enquêtes en onderzoeken door gerenommeerde instanties. Feit is echter wel dat die organisaties noch die medewerkers die willen vasthouden aan bestaande werkmethodes, zich wel moeten aanpassen aan de trends, zij het op hun eigen manier. HNW is ook lang niet voor alle organisaties en mensen het ei van Columbus. Toch is het voor die partijen heel goed mogelijk, met moderne trends mee te gaan, het is beslist niet zo dat ze daar nog in rijen van vijf achter vaste bureaus op typemachines de pagina's vol zitten te kloppen. Ook zij hebben de beschikking over state-of-the-art apparatuur, maar hoeven niet zo nodig thuis te werken. Ze werken volgens hun eigen opvattingen en presteren voldoende. En ze zijn er nog gelukkig mee ook, want ze hebben er zelf voor gekozen om zo te blijven werken.

Daarmee is het magische woord gevallen: keuze. Nederlanders willen de keuze hebben, op welk gebied dan ook. Geen wonder dat we zoveel politieke partijen hebben. Maar om op kantoorgebied te blijven: mensen zaken 'door de strot douwen' omdat het management van mening is dat de organisatie dan beter (lees; winstgevend) zou werken of een 'moderner' imago zou verkrijgen door invoering van HNW, is de plank volledig misslaan.

We hadden al geconcludeerd dat HNW een gevolg is van voornamelijk sociaal-maatschappelijke stromingen en ontwikkelingen, en die worden veroorzaakt door mensen. Maar niet alle mensen moeten het daar per se mee eens zijn, het is hier geen Stalinistische of Maoïstische heilstaat maar een democratie.

Dus voordat een organisatie overgaat tot HNW, is het raadzaam om eerst eens te kijken of het wel geschikt is voor de bedrijfsprocessen, maar zeker ook of de mensen er wel voor te porren zijn. In de praktijk zal het er waarschijnlijk op neerkomen dat er een mix ontstaat tussen HNW en traditionele manieren van werken. En dat beide methodes binnen één organisatie gewoon naast elkaar kunnen bestaan, mits het management het goed aanpakt. Bijvoorbeeld door de mensen die hebben aangegeven wel wat te zien in HNW, een degelijke voorlichting te geven en/of opleiding te laten volgen om die nieuwe methodes goed onder de knie te krijgen. Met een degelijke aanpak kunnen er dan ook nog kostenbesparingen worden gerealiseerd waardoor er misschien geen mensen 'uit' hoeven. Bijvoorbeeld door te besparen op het vastgoed, de nog steeds veel te dure vierkante meters. Of op de woonwerkvergoeding. Mogelijkheden te over, en dus beslist geen reden om niet aan een verandering te denken. Maar succes is wel afhankelijk van de betrokkenheid van de medewerkers. ■



Nieuwe generatie bench-werkplekken

Steelcase brengt een nieuwe generatie bench-werkplekken op de markt. De nieuwe benching-lijn is gebaseerd op de productlijnen Frame One Bench en Fusion Bench.

Steelcase Workspace Futures heeft een onderzoek uitgevoerd naar bench-werkplekken onder tien bedrijven in Europa en Noord-Amerika. Uit 48 interviews met gebruikers blijkt dat samenwerking en teamwork worden ondersteunt, maar dat het voor gebruikers moeilijk is zich aan een 'teamtafel' te kunnen concentreren. Ook ondervinden gebruikers een gebrek aan privacy en hebben zij het gevoel geen 'eigen' ruimte te hebben.

De nieuwe benching-lijn van Steelcase is ontworpen om aan de behoeften van een viertal type gebruikers te voldoen: residents, functionele groepen, werknomaden en projectteams.

Uit het onderzoek komt duidelijk naar voren dat aan persoonlijke werkplekken voor 'vaste' gebruikers andere eisen worden gesteld dan aan gedeelde bench-werkplekken voor de mobiele werker. Maar ook een medewerker met een eigen werkplek maakt gedurende de dag veelvuldig gebruik van andere werkplekken om met anderen samen te werken. Op deze manier wordt ook deze medewerker een mobiele werknemer.

Meer info: www.steelcase.nl



Uitbreiding meubelcollectie

De Culemborgse producent van projectmeubelen Vandersluis heeft het afgelopen half jaar hard gewerkt aan de uitbreiding van zijn collectie. Naast diverse stoelen zijn er ook barkrukken en tafels aan de collectie toegevoegd en diverse bestaande programma's uitgebreid. Zo vindt Vandersluis meer aansluiting op de huidige wensen binnen de projectinrichting.

Daan van der Winkel, directeur van Vandersluis licht toe: "In de markt is er vaak vraag naar breed inzetbare stoelen met een kunststof kuip. Een dergelijke stoel ontbrak in de collectie. Hiervoor hebben we de Alpha ontwikkeld. Door gebruik te maken van bestaande kennis, zijn we erin geslaagd een veelzijdige kuipstoel te ontwikkelen tegen een scherpe prijsstelling. Ook is de collectie uitgebreid met een modulair tafelprogramma waarvoor een bestaande tafel aan de basis staat. Tevens is er een klaptafel, vergadertafel en een zaal- en vergaderstoel toegevoegd en zijn er enkele klassiekers teruggekeerd in de collectie. Al met al staat er nu een brede collectie waar we heel trots op zijn."

De uitbreiding van de collectie is aangegrepen om de oude documentatie te vervangen voor een nieuw collectieboek. Alle producten en hun opties zijn hierin vertegenwoordigd.

Meer info: www.vandersluis.nl

Preventie software

ROHDE & GRAHL biedt bij haar bureaustoelen een gratis dienst, het preventie programma EasyFWD (Professional), ontwikkeld door 4U Solutions BV. EasyFWD geeft als enige de individuele computergebruiker inzicht over of men risico loopt of niet en geeft een terugkoppeling in de vorm van mogelijke verbeteringen binnen de werksituatie. EasyFWD kan tevens aan EasyAnalyse gekoppeld worden, waarmee Preventie Zorg gelijk op een organisatiebreed niveau gezet wordt. Je kunt hiermee in één oogopslag zien waar medewerkers risico lopen en eenvoudig informatie verkrijgen. Dit kan door middel van het aanmaken, versturen, rapporteren en evalueren van vragenlijsten of publicaties. Door EasyAnalyse krijg je een unieke vooruitziende blik waar de risico's zich afspelen in de organisatie en eventuele maatregelen kunnen hierop worden afgestemd. Preventiezorg komt hiermee op een geheel nieuw en hoger niveau.

Meer informatie: www.rohde-grahl.nl



Netjes én veilig

De Vos Ergonomics is niet alleen leverancier van ergonomisch verantwoorde oplossingen voor (kantoorwerk)plekken, De Vos kan ook zorgen voor de verantwoorde montage en installatie van de diverse producten. Uit de praktijk blijkt dat organisaties vaak verschillende oplossingen hebben die niet of nauwelijks op elkaar zijn afgestemd, en dus niet het optimale resultaat bereiken.

In te veel kantoren zie je nog steeds de kabelspaghetti achter en onder de werkplek hangen. Soms is zelfs de pc-bak omgeven door kabels en andere rommel omdat die gewoon maar op de grond is neergezet. Dat is niet alleen een crime voor de schoonmakers, het kan ook nog eens een zeer onveilige situatie opleveren. Als één van die kabels wordt losgetrokken omdat de medewerker zijn of haar voeten eventjes te ver onder bureau zet, dan kan dit kortsluiting veroorzaken als het om een stroomkabel gaat, maar ook de abrupte uitschakeling van de pc kan ernstige gevolgen hebben voor de informatieverwerking. Om nog maar te zwijgen van eventuele schade die kan ontstaan door losgetrokken of losliggende kabels. Mensen kunnen erover struikelen, bijvoorbeeld. En waar ze dan tegenaan vallen?

Een ander veel voorkomend probleem is dat de pc-monitor niet op de juiste hoogte en de correcte afstand tot de gebruiker staat. Tel op kantoren maar eens de keren dat je een monitor ziet staan die is geposteerd bovenop een stapel oude telefoonboeken. De gebruiker weet dan wel (of vermoedt) dat zijn scherm op ooghoogte dient te staan (tenminste: de bovenrand van het document op dat scherm), maar heeft van de werkgever niet de faciliteiten gekregen om dit op een verantwoorde - en nette - manier in te richten.

Complete pakketten

Bovengenoemde zaken zijn de twee meest voorkomende problemen op de werkplek, en veel mensen (facilitair managers, inkoopers) weten niet goed hoe ze deze problemen adequaat en in één keer verantwoord kunnen oplossen.

Dat is de reden waarom De Vos Ergonomics nu een drietal complete pakketten heeft samengesteld waarmee de kantoorwerkplek

voor wat betreft het kabelmanagement in één keer geheel verantwoord kan worden ingericht – inclusief montage door ervaren en deskundige medewerkers.

Cablemanagement Premium Pack

Beschrijving: Cablemanagement Premium Pack compleet cablemanagement met TFT arm, CPU houder, electrificatie volledig gemonteerd en alle kabels netjes weggevoerd. Het cablemanagement Premium Pack is plug en play cablemanagement plus alle ergonomische toebehoren voor iedere werkplek. Eén vaste prijs per werkplek.

Cablemanagement Premium Pack extra

Beschrijving: Cablemanagement Premium Pack extra compleet cablemanagement met TFT-arm, CPU-houder, electrificatie volledig gemonteerd en alle kabels netjes weggevoerd.

Het cablemanagement Premium Pack is plug en play cablemanagement plus alle ergonomische toebehoren voor iedere werkplek. Eén vaste prijs per werkplek.

Cablemanagement Premium Pack plus

Beschrijving: Cablemanagement Premium Pack plus compleet cablemanagement met TFT-arm, CPU-houder, electrificatie volledig gemonteerd en alle kabels netjes weggevoerd.

Het cablemanagement Premium Pack plus is plug en play cablemanagement plus alle ergonomische toebehoren voor iedere werkplek. Eén vaste prijs per werkplek.

Voor meer informatie, ook over het zeer brede assortiment van De Vos Ergonomics, kunt u contact opnemen via www.dvgshop.nl/contact of bel met 030-63 56 000,

Bespaar tijd en geld met Wacom sign&save

Het nieuwe werken: Een goede basis is het halve werk -
Profiteer samen van social media

Kies voor een papierloos kantoor

Bespaar tijd en geld met Wacom sign&save

Heeft u ooit nagedacht over een andere procedure voor het ondertekenen van documenten zoals juridische overeenkomsten, bestelformulieren of doktersrecepten? Zou er geen beter alternatief moeten zijn voor het printen, tekenen en scannen van het originele document? Een alternatief dat papier, tijd en geld bespaart? Nou, dat alternatief is er. Wacom's sign&save oplossing maakt het mogelijk om het digitale document direct te ondertekenen, zonder deze te printen. Iets voor u? Lees dan verder.

De centrale rol van papier in het werkproces

Papier speelt een centrale rol in het dagelijkse werkproces. Iedere keer dat een document ondertekend moet worden wordt het geprint en moet de klant het ondertekenen als akkoord voor de voorwaarden. Vervolgens wordt het originele document gescand om het digitaal te kunnen versturen, waarna het origineel in het archief wordt opgeslagen. Dit is telkens weer een tijdrovend karwei. Heeft u daarnaast wel eens nagedacht over alle kosten van papier, toners, printers, elektriciteit, service en onderhoud? Maar wat is het alternatief? Contracten moeten simpelweg ondertekend worden. Als uw bedrijf veel werkt met documenten die ondertekend moeten worden is het alternatief de sign&save van Wacom. De oplossing maakt een papierloos kantoor mogelijk. Klinkt te goed om waar te zijn, maar dat is het niet.

Waarom een papierloos kantoor geld bespaart en het milieu helpt

Het effect van de sign&save oplossing is direct merkbaar: het bespaart u geld en helpt het milieu. Uit recent onderzoek blijkt dat elke werknemer gemiddeld 8000 vellen papier verbruikt in Nederlandse bedrijven. Als hierbij de kosten van het printen, scannen en archiveren in acht worden genomen (a 21 cent per pagina) verwerkt elke werknemer jaarlijks €1.680 aan papier. Als we naar het milieu kijken levert een boom ongeveer 8.000 vellen papier op. Dat betekent dat een gemiddelde werknemer van een Nederlands bedrijf een hele boom per jaar aan papier verbruikt. In het licht van deze cijfers is het logisch dat de omschakeling naar een papierloos bedrijf grote gevolgen heeft. Het maakt niet uit hoe klein uw bedrijf is, papierloos worden zal altijd een positief effect hebben.

Hoe schakelt u om naar een papierloos bedrijf

Printen, scannen, transporteren en archiveren van gigantische pakketten papier behoort tot het verleden met de Wacom sign&save. Het product is een kleine pentablet van ongeveer hetzelfde formaat als een grote rekenmachine. Met de plug&play software is het eenvoudig direct aan de slag te gaan met de sign&save. U opent een PDF bestand en laat uw klant zijn handtekening direct in het digitale bestand zetten. Als u het bestand opslaat is het direct klaar om digitaal verzonden te worden of in het digitale archief te worden opgeborgen. U heeft geen papier meer nodig.

Hoe werkt de Wacom sign&save technologie?

De elektronische handtekeningentablets van Wacom registreren een individueel profiel van elke handtekening. In dit profiel wordt niet alleen de vorm, maar ook de druk op de pen en de snelheid van het signeren opgeslagen. De registratie van de handtekening is zo gedetailleerd dat het zelfs gebruikt kan worden bij forensisch onderzoek. Ondanks de geavanceerde technologie is de sign&save erg makkelijk in gebruik. Door de plug&play Wacom sign I pro PDF software en de bijgeleverde Wacom STU handtekeningentablet kunt u heel snel aan de slag. U volgt hiervoor simpelweg drie stappen:

1. Installeer de bijgeleverde software.
2. Sluit de sign&save handtekeningentablet aan op uw PC.
3. Maak een nieuwe PDF aan en zet de handtekening op de tablet.

sign&save is beschikbaar in twee verschillende versies: De STU-500 LCD handtekeningentablet is de perfecte tool voor publieke of verkoopcounters. Hij kost € 249,90, incl. BTW. De sign&save I mobile is ideaal voor iedereen die onderweg is en heeft een kleinere en meer robuuste STU-300 handtekeningentablet. Ook



hierbij wordt de Wacom sign I pro PDF software bijgeleverd en hij kost € 149,90 incl. BTW.

Gevestigde technologie voor het MKB

Wacom is de marktleider in handtekeningentablets en heeft een succesvolle reputatie wat betreft het integreren van document management systeem oplossingen bij grote bedrijven, hotels en detailhandelaren. Dit doen zij in samenwerking met verschillende softwarepartners. Alleen al in 2011 heeft Wacom meer dan 100.000 handtekeningentablets verkocht en verschillende zeer bekende bedrijven en instellingen voorzien van de oplossing. Voorbeelden van bedrijven die al gebruik maken van Wacom's oplossingen zijn IKEA Duitsland en de Spaanse CECA bank. De federale drukkerij in Duitsland (Bundesdruckerei) heeft de STU handtekeningentablet getest en het Wacom product aanbevolen. Dit is de eerste tablet die ooit een dergelijke aanbeveling heeft ontvangen.

Maar waarom zou het MKB niet mogen profiteren van de voordelen van elektronisch ondertekenen? Deze vraag is precies de reden waarom Wacom de sign&save oplossing heeft ontwikkeld. De sign&save is de eerste handtekeningentablet die gecombineerd is met passende plug&play software.

Nieuwsgierig geworden?

Bent u klaar voor een oplossing die kan voorzien in een papierloos kantoor? Ga dan naar signature.wacom.eu voor meer infor-

matie over de verschillende mogelijkheden. U kunt ook direct uw mogelijke besparing berekenen op <http://signature.wacom.eu/servicesavings-calculator>. Mocht u de sign&save oplossing vrijblijvend willen testen kan dat uiteraard ook. Neem dan contact met ons op voor een testunit. Dit kan door Ivana Perkovic te mailen via ivana.perkovic@hkstrategies.com of te bellen op 020 404 4707. De testperiode is vier weken.

Bedrijfsprofiel Wacom

Wacom is een multinationalaal bedrijf van Japanse oorsprong. Het bedrijf is marktleider op het gebied van pen invoerapparaten. De tablets van Wacom worden gebruikt in verschillende toepassingsgebieden waar vraag is naar een digitalisering van papieren werkzaamheden, en een hoog beveiligingsniveau van cruciaal belang is. De gepatenteerde Wacom technologie is perfect voor het vastleggen van de handgeschreven handtekening. Met een Wacom handtekeningentablet kunnen gebruikers hun werkzaamheden, waarbij documenten ingevuld, ondertekend of geverifieerd moeten worden, optimaliseren, beveiligen en vergemakkelijken. De sign&save is de eerste plug&play handtekeningentablet van Wacom. De oplossing is speciaal ontwikkeld voor het midden en klein bedrijf. ■





Multo Quantore Open Propjesgooi Kampioenschap

Tijdens de Quantore Relatiedagen van afgelopen april konden alle bezoekers een gooi doen – letterlijk – naar het Multo Quantore Open Propjesgooi Kampioenschap. Hiermee werd een oud idee nieuw leven ingeblazen, tot grote hilariteit van de 160 deelnemers.

De opzet was simpel: per Quantore-lid mocht een deelnemer 3 pogingen wagen om een zelfgemaakt propje uit een Multo Collegeblok in de Multo bak te gooien. Bij een geslaagde worp maakte de deelnemer kans op een unieke Multo Electric Cruiser fiets ter waarde van € 1.400,-. Elke dag van de twee Quantore Relatiedagen werd uit alle deelnemers een winnaar getrokken, bovendien werd tussen de twee dagwinnaars ook nog eens een partnerfiets verloot. Maar geen enkele deelnemer ging met lege handen naar huis: iedere werper ontving een fraaie fietstas van het merk Basil. Met deze actie was Multo wel een van de trekpleisters van de Relatiedagen en werd meteen het productassortiment van de leverancier van onder meer de bekende 17- en 23-rings mappen goed in de spotlights gezet.

Meer info: www.multo.nl



Met Avery® Ordnerrugetiketten en tabbladen vindt u sneller terug wat u zoekt.



Ordnerrugetiketten Premium 2 in 1
De etiketten zijn 100 % opmaak. Handig voor het hergebruik van ordners. Met optionele kleurcodering.



INDEX MAKER™ Easy Apply
Ontwerp en print zelf het inhoudsblad en de tabs. Met vernieuwde technologie, EasyApply™. Uw tabbladen klaar in een handomdraai.

The demand of everyday use...



...requires a supplier who knows what tomorrow brings.

Vandaag al weten wat u morgen nodig heeft. Dát is de kracht van Alpha International. Als één van de grootste distributeurs van printingsupplies in Europa weten wij als geen ander hoe belangrijk het voor u als ondernemer is om efficiënt te kunnen blijven werken. En daar spelen wij dagelijks op in. Meer weten? Surf naar www.alpha-international.eu.



Fastprint®

De beste keus
in Office Products

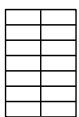


Fastprint Gold
voor briljante kleuren- en
huisstijl prints.

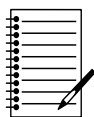
Fastprint Extra
voor scherpe, heldere en
contrastrijke prints.

Fastprint Regular
voor scherpe, heldere prints.

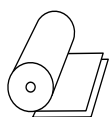
Fastprint biedt meer dan alleen papier!



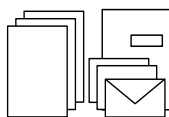
Etiketten



Schrijfblokken



PPC en
CAD/GIS rollen



Fastprint Color



BühmannUbbens

Postbus 33 | 7200 AA Zutphen | +31 (0)575 59 85 98
of ceproducts@buhmannubbens.nl | buhmannubbens.com
Duffelsesteenweg 160 | B-2550 Kontich | +32 (0)3 450 75 30
of ceproducts@buhmannubbens.be



Het enige wat je
hoeft te onthouden...

Druk op
OPNAME!



DS-2400 Starter Kit

DM-650

OLYMPUS

Your Vision. Our Future

ADOC®
SYSTEM™

FREEDOM TO CREATE



80
micron



12



AURORA

Antwerpseweg 11 • 2340 Beerse, België
T: +32 14 61 19 41 • F: +32 14 61 29 41
www.aurora-productions.be



Nieuwe Oxford catalogus is uit!

Met trots introduceert Oxford haar nieuwe Benelux catalogus 2012/2013. In de nieuwe catalogus is het uitgebreide, verbeterde Oxford notitieproducten assortiment voor school, kantoor en thuis opgenomen. Er zijn in het Benelux assortiment veel nieuwe notitieproducten met modieuze kleuren, bijzondere materialen en unieke innovaties terug te vinden. Op www.my-oxford.com is de nieuwe catalogus eenvoudig virtueel door te bladen en te downloaden.

Ergonomische tabletstandaard

Een onderzoek uitgevoerd door het Amerikaanse departement voor Environmental Health, Microsoft en Boston Medical School beweert dat het veelvuldig gebruiken van een tablet voor nekpijn kan zorgen. De nekproblemen zouden vaker voorkomen dan bij gewone computergebruikers. Professionele tabletbezitters zouden hun nek vaker in niet-ergonomische posities houden, waardoor er sneller problemen ontstaan. Het onderzoeksteam keek naar proefpersonen met een tablet, waarvan de meerderheid een iPad 2 gebruikte. Terwijl zij de tablets gebruikten om te surfen, e-mailen, gamen en films te bekijken werden ze geobserveerd door een infrarood opnamesysteem dat de lichaamspositie registreerde. Uit de resultaten bleek dat de nek van tabletgebruikers alleen ontspannen was wanneer de tablet rechtop met behulp van een standaard staat. In iedere andere situatie werden de nekspieren aangespannen om naar beneden te kijken, waar het scherm zich bevond. Backshop ontwikkelde recent de Ergoline Tablet Standaard waarmee je kunt kiezen tussen 5 hoogtestanden voor de meest ergonomische en comfortabele werk- en weergavepositie. De standaard kun je gebruiken om je iPad of andere tablet verticaal te zetten om te lezen, of horizontaal om te werken, surfen op internet, games te spelen of films te kijken. De beschermende afwerking voorkomt dat je tablet verschuift en beschadigd raakt.

De houder is gelijktijdig ook verstelbaar in hellende positie waardoor hij rechtop en afhellend (voorkomt vals lichtinval) te plaatsen is. De houder is in enkele seconden op te zetten en weer in te klappen zodat hij geschikt is voor vaste én mobiele werkplekken (Het Nieuwe Werken). Hij is zeer licht en dun zodat ruimte inneemt in de tas of tablet etui. Door het toevoegen van een bluetooth toetsenbord en een muis maak je van het tablet een ergonomisch verantwoord instrument.

De ErgoLine Tablet Standaard van de Backshop is verkrijgbaar via www.backshop.nl



OLFA
TOPLAAG SNIJDER
TS-1

Verrijgbaar bij
**Oomen Trading
Europe BV**

Voor meer informatie,
check www.olfa.nl

Ideaal voor het snijden van kranteartikelen, coupons etc. U heeft geen snijmat nodig, de **TS-1** snijdt namelijk alleen de bovenste laag!



Het nieuwe werken

Een goede basis is het halve werk

Het nieuwe werken is niet zo nieuw meer als de term impliceert. Steeds meer bedrijven treffen voorzieningen om hun werknemers thuis te laten werken en dat werpt zijn vruchten af. Waar wantrouwen steeds meer plaats maakt voor vertrouwen, stijgt de productiviteit. Thuiswerkers zitten namelijk beter in hun vel, kunnen privé en werk beter combineren en zijn gemotiveerder. Nederland is, samen met Zweden en Denemarken, op het gebied van thuiswerken koploper in de wereld.

Om thuis te kunnen werken moet de ICT-infrastructuur door bedrijven goed zijn geregeld. In de meeste gevallen zijn werknemers zelf verantwoordelijk voor het inrichten van hun werkplek. Dat deze werkplek aan een eisen qua ergonomie en Arbo-wetgeving moet voldoen, ligt voor de hand. Maar het oog wil ook wat, juist omdat de werkplek onderdeel uitmaakt van de persoonlijke inrichting van de werknemer.

De ideale thuiswerkplek is voor iedereen binnen handbereik. Uw kantoorvakhandel beschikt namelijk over het meest uitgebreide assortiment kantoormeubilair en kantoorartikelen. Binnen dit aanbod is er, naast aandacht voor functionaliteit, steeds meer aandacht voor design en vormgeving. Wat dacht

u van een glazen whiteboard? Uw thuiswerkplek past tegenwoordig moeiteloos in uw persoonlijke inrichting.

Deskundig advies

Niet alleen voor vragen over de ideale (thuis)werkplek kunt u terecht bij uw kantoorvakhandel. Bent u op zoek naar een specifiek artikel, heeft u vragen over een bepaalde kantoor-machine of bent u op zoek naar de ideale accessoires voor uw smartphone of tablet? Uw kantoorvakhandel beschikt over het grootste assortiment kantoorartikelen, is gespecialiseerd in A-merken en geeft u altijd een deskundig en persoonlijk advies. Kijk voor meer informatie en een kantoorvakhandel bij u in de buurt op www.quantore.com/verkooppunten. ■

Profiteer samen van social media

Sociale media, waaronder weblogs, social networking sites en YouTube zijn niet meer weg te denken uit onze huidige maatschappij. Toch zijn niet alle ondernemers onverdeeld gelukkig met de intensieve sociale media-activiteiten van hun medewerkers. Sommigen zien deze - deels privé - activiteiten zelfs als een bedreiging.

De vrees voor verlaging van de arbeidsproductiviteit, het uitlekken van vertrouwelijke bedrijfsinformatie en imagoschade wegen volgens hen niet op tegen de voordelen en het liefst zouden zij hun medewerkers een algeheel verbod op het gebruik van sociale media opleggen. Met duidelijke afspraken en een onderscheid tussen zakelijk en privé-gebruik kan echter veel schade voorkomen worden en kunt u toch profiteren van deze communicatiemiddelen.

Verbod

Reeds in 1992 oordeelde het Europese Hof voor de Rechten van de Mens dat werknemers een gerechtvaardigd belang hebben om gedurende het uitvoeren van hun werk contacten met andere mensen te kunnen aangaan. Met de sindsdien alleen maar verder vervaagde grens tussen werk en privé (HNW), is een verbod op het gebruik van sociale media tijdens werk ondenkbaar. Recentelijk maakte de kantonrechter in Arnhem echter korte metten met het verweer van de medewerker die zich beriep op vrijheid van meningsuiting in privé-tijd, nadat hij zijn werkgever Blokker grovelijk had beledigd op Facebook. De rechter overwoog dat het privé-karakter van Facebook betrekkelijk is en dat de werknemer had miskend dat het plaatsen van een bericht op Facebook het risico met zich meebrengt dat ook 'niet vrienden' kennis kunnen nemen van het bericht. De arbeidsovereenkomst met de werknemer werd door de rechter ontbonden op grond van een dringende reden. Een werkgever die een werknemer wilde ontslaan vanwege diens racistische uitlatingen op Facebook ving echter weer bot. De rechter was van mening dat de

werkgever te snel was met zijn ontbindingsverzoek: de werknemer had eerst gewaarschuwd moeten worden.

Afspraken vastleggen

Een oplossing die het gebruik van social media niet aan banden legt maar voor de werkgever wel beheersbaar maakt, is het vastleggen van afspraken over sociale media in een protocol. Door de medewerkers duidelijk te maken wat de kernwaarden zijn van uw onderneming, waar en wanneer het gebruik van social media is toegestaan en wat er verstaan wordt onder bedrijfsgevoelige informatie, worden eventuele schadelijke gevolgen van 'onhandig' social media gebruik tot een minimum beperkt. Een protocol met richtlijnen voor het gebruik van social media geeft zowel werknemer als werkgever handvatten en schept duidelijkheid over wat wel en niet kan als het gaat om berichten die worden gedeeld via sociale kanalen. Bovendien is dit makkelijk te integreren; is er al een e-mail/internetprotocol, dan kan dit worden aangevuld met voorschriften ten aanzien van social media gebruik.

Praktische tips

Omdat uw organisatie wellicht nog niet beschikt over een duidelijk beleid of social mediarijntlijnen, hieronder een aantal praktische tips over hoe u een dergelijk beleid in kunt richten:

- Geef aan hoe u denkt over het gebruik van social media tijdens kantooruren. Wilt u niet dat uw werknemers zich tijdens werktijd op social media bevinden, maak dat dan duidelijk.
- Stel een social media manager aan die verantwoor-



delijk is voor de inrichting en het dagelijks gebruik van de corporate social mediakanalen. Deze persoon draagt zorg voor de content en is tevens vraagbaak voor alle social mediakwesties die er binnen de organisatie spelen. Er zijn organisaties, bij voorbeeld IKEA, die medewerkers hebben aangesteld om de social media te monitoren op de bedrijfsnaam. Zo kunnen ze heel alert reageren op negatieve tweets over hun bedrijf.

- Geef zelf het goede voorbeeld. Gebruik de verschillende sociale kanalen zoals u wilt dat uw werknemers dat ook doen.

Duidelijke scheiding

Naast het (te) eenvoudig kenbaar maken van een mening via social media, is ook de scheiding tussen privé en zakelijk gebruik van deze communicatiemiddelen steeds vager geworden. Waar LinkedIn wordt gezien als een typisch zakelijk netwerk, is dat bijvoorbeeld bij Twitter (voor veel mensen toch vooral voor privé-boodschappen bedoeld) al een stuk moeilijker aan te geven. Een mogelijkheid om een duidelijke scheiding tussen een corporate en privé-account aan te geven, ligt bijvoorbeeld bij de keuze voor een accountnaam en het invullen van het profiel. Veronderstel dat de Blokker-

medewerker Karel Fransen heet, dan doet een Twitternaam als Fransie_69 vermoeden dat hij op privé-titel twittert, terwijl KarelFransen_Blokker aangeeft dat hij zijn account eerder zakelijk gebruikt. Als Karel in zijn Twitter-profiel aangeeft dat hij bij Blokker werkt, dan zullen zijn volgers zijn uitspraken in verband brengen met de leverancier van huishoudelijke artikelen. Het is daarom verstandig dit in overweging te nemen bij het aanmaken van een profiel.

Dialogo

Voor ondernemers zijn er met de komst van sociale media nieuwe marketing- en salesmogelijkheden ontstaan. Door interactie en dialoog blijft u als ondernemer op de hoogte van de wensen (en klachten) van uw klanten. Met de komst van de diverse sociale kanalen zoals Twitter, Facebook en LinkedIn is het echter ook eenvoudiger dan ooit om een mening kenbaar te maken en die te verspreiden via verschillende kanalen. Met duidelijke richtlijnen voor uw medewerkers voorkomt u eventuele schade en plukken u en uw medewerkers toch de vruchten van social media. Want zeg nou zelf: wie kunnen uw producten of diensten beter promoten dan uw eigen medewerkers? ■

Bron: Brisk Magazine

Nieuw!

edding Touch 1

Ideaal voor alle Touch displays



- Speciaal ontwikkeld voor Touch displays
- Eenvoudig bedienen en krasveilig schrijven
- Heeft een natuurlijke manier van schrijven
- Altijd een schoon en helder scherm

Registreer u
nu voor de gratis
Office Magazine
nieuwsbrief

op onze website
officemagazine.nl

U ontvangt naast
vakinformatie als
abonnee vele
voordelen



UW CROSSMEDIALE VAKBLAD ALTIJD BINNEN HANDBEREIK!!

Vakinformatie 24 uur per dag

- * 6 keer per jaar vakinformatie in het tijdschrift Office Magazine
- * 12 keer per jaar extra nieuws via de Office Magazine digitale nieuwsbrief
- * Actueel nieuws en dossiers op www.officemagazine.nl
- * Vanaf maart; vacatureoverzicht op www.officemagazine.nl/vacatures

Word abonnee!

- U heeft recht op gratis vacatureplaatsingen.
- Opname van uw bedrijfsgegevens in de bedrijven gids. U bespaart direct al 100 euro!!
- Recht op vele extra kortingen op lezersaanbiedingen!

Adverteren?

Altijd een crossmediale uiting in print en online.

- All-in pakket: u ontvangt voor 1 prijs altijd een advertentie in het tijdschrift en zowel een persbericht als bedrijfsprofiel in de bedrijvengids op de website.

Interesse? Stuur een email naar onze media adviseur: aysun@vanmunstermedia.nl

**OFFICE MAGAZINE; HET MULTIMEDIALE VAKBLAD VOOR
KANTOORINRICHTING, -ORGANISATIE & FACILITAIR MANAGEMENT**



Nieuwe projectoren

Canon Europe - internationaal marktleider in imaging solutions - breidt haar aanbod XEED-installatieprojectoren uit met de SX6000 en WX6000. Deze geavanceerde projectoren bieden een zeer scherpe en heldere weergave (respectievelijk 6.000 en 5.700 lumen) en aansluitmogelijkheden voor een reeks objectieven - waaronder een nieuw ultra-zoomobjectief. Bovendien is zowel de installatie als het onderhoud van beide modellen uitermate eenvoudig. De nieuwe modellen zijn geschikt voor omgevingen - van het bedrijfsleven, beurzen en tentoonstellingen tot en met het onderwijs - waar voor een superieure beeldkwaliteit en levensechte kleuren een permanent geïnstalleerde projector met hoge helderheid vereiste is. Zo heeft de SX6000 een native SXGA+ resolutie (1400 x 1050 pixels) met een breedte:hoogteverhouding van 4:3. De WX6000 biedt een WXGA+ resolutie (1440 x 900 pixels) en heeft een breedte:hoogteverhouding van 16:10.

Meer info: www.canon.nl



Verhoog uw productiviteit

Philips Speech Processing bracht onlangs een professionele dicteer- en transcriptieoplossing voor Mac-besturingssystemen op de markt. In combinatie met de DPMConnect4 Mac-software stelt de SpeechExec4Mac gebruikers van de Philips Digital Pocket Memo in staat om dictaten te downloaden naar hun eigen bedrijfsnetwerk en ze af te spelen op hun Mac-systeem. Zo ontstaat er een complete workflow van dictaat tot transcriptie. SpeechExec4Mac is de enige professionele dicteertoepassing die het DSS Pro-bestandsformaat van alle IVA-verkopers (International Voice Association) voor MAC-besturingssystemen ondersteunt.

SpeechExec4Mac is een open systeem dat gebruikers de vrijheid biedt om hun eigen, individuele workflowinstellingen te kiezen. SpeechExec4Mac deelt de licenties met zijn Windows-equivalent, zodat het product probleemloos kan worden opgenomen in een gemengde omgeving met andere SpeechExec-toepassingen op basis van Windows.

De dicteeroplossing ondersteunt de Philips voetpedalen 2310, 2320, 2330 en de Philips handbediening 2305. SpeechExec4Mac is met succes getest voor de volgende Mac-besturingssystemen: Mac OS X 10.6 Snow Leopard en Mac OS X 10.7 Lion. Voor alle andere besturingssystemen raden we aan de meest recente update te installeren voor u overgaat tot de installatie van SpeechExec4Mac.

Meer info: www.philips.nl




Links: Arnold Theuvs, Algemeen directeur van Quantore. Rechts: Goswin Fijen (Novaka).

Quantore en Novaka sluiten opleidingscontract

Quantore en Novaka hebben hun handtekening gezet onder een opleidingscontract. De organisaties gaan verregaand samenwerken om Quantore-leden meer te ondersteunen op het gebied van kennis en expertise.

De gezamenlijke missie van Quantore en Novaka is de branche van kantoorartikelen verder te professionaliseren en de kwaliteit verder te verbeteren. Quantore doet dit door haar leden, naast haar core business inkoop en logistiek, hoogwaardige diensten aan te bieden op het gebied van sales, consultancy, content en e-commerce. Quantore is ervan overtuigd dat het essentieel is om te blijven investeren in goede opleiding en marketingtools. Binnen haar beleid heeft zij de ondersteuning vanuit Quantore op dit gebied als speerpunt benoemd. Dankzij deze samenwerking kunnen Quantore-leden tegen zeer gunstige introductievoorwaarden lid worden van Novaka en gebruik maken van het opleidingsaanbod van de Novaka Academy. Daarnaast kunnen leden van Novaka gebruik maken van diensten onder meer op het gebied van juridische zaken, Personeelszaken en Arbo-wetgeving.



PASSWORD

Beschermen in plaats van detecteren

ICT vergroenen – naar groene datacenters en cloud? -
Digitale criminaliteit



Beschermen in plaats van detecteren

Regelmatig wordt de IT-wereld weer opgeschrikt doordat er weer een nieuw virus de kop opsteekt. De figuren die dergelijke virussen ontwikkelen, doen dat omdat ze het op een rare manier leuk vinden, of omdat ze er fors geld mee kunnen verdienen.

Moderne misdaad vindt plaats via de computers en internet. Cybercrime is de algemene term daarvoor, of het nu gaat om identiteits-diefstal of financiële fraude. In beide gevallen is er grof geld mee gemoeid. Met cybercrime is het net zoals met 'gewone' misdaad: ondanks de vele beschermende maatregelen gebeurt het toch, en achteraf kun je die maatregelen weer aanpassen om een herhaling te voorkomen. Heeft het dan geen zin om beschermende maatregelen te nemen?

Geen probleem

De technologische vaardigheden van de ontwikkelaars van wat we met een generieke term malware noemen, zijn inmiddels zo ver gevorderd dat het voor hen eigenlijk geen probleem meer is om computers te infecteren en zo informatie te stelen, of, nog erger: te zorgen dat een geheel netwerk crasht. Daar zit een particulier niet op te wachten, en voor een organisatie kan dit het einde betekenen. Gerichte aanvallen en zogeheten social engineering worden in combinatie met geavanceerde malware gebruikt om compu-

ters thuis en op kantoor te infecteren of kapot te maken. Welkom in de wereld van de high-tech misdaad.

Malware kan overigens losjes gedefinieerd worden als elk software-programma dat niet direct of indirect de eigenlijke taak van het computersysteem ondersteunt. Sommige vormen van malware kunnen de invoer en de systeemgegevens van de gebruiker 'kapen' en deze via het internet naar een andere computer ergens ter wereld sturen. Denk hierbij aan zogeheten 'keystroke loggers' (houden bij welke toetsen worden aangeslagen), 'screen-scrapers' (kopiëren wat op het scherm verschijnt) en 'session recorders' (leggen vast wat de gebruiker doet met de pc). De gegevens die hiermee worden gestolen, worden gescand op voor de dief waardevolle informatie, die vervolgens wordt misbruikt of doorverkocht.

Geen compromissen

De aanvallen die vandaag de dag worden uitgevoerd, beginnen gewoonlijk met technisch of sociaal slimme

processen die computers infecteren met malware. Met andere woorden; geïnfecteerde computers geven problemen. Het beveiligen van met het netwerk verbonden computers is tegenwoordig een cruciale taak voor de IT-afdeling en behoort bij veel organisaties tot de speerpunten van hun totale beveiligingsstrategie. Vanuit een technologisch oogpunt bekeken zijn de meeste deskundigen op dit gebied het er wel over eens dat het afschermen van computers tegen infecteren maatregelen vereist op zowel de computers zelf als op het gehele netwerk. Host-based software (op de computer zelf dus) zoals persoonlijke firewalls en anti-malware programmatuur vormen een noodzakelijk onderdeel van het computergebruik. Netwerkgebaseerde technologieën zoals firewalls, inbraakdetectiesystemen en inbraakpreventiesystemen kunnen een sleutelrol vervullen in de beveiliging van de infrastructuur.

In het afgelopen decennium hebben we een evolutie kunnen meemaken op het gebied van de netwerk-gebaseerde beveiliging. Die was eerst gericht op het 'buiten houden van de boeven' met behulp van firewalls en 'laten we eens kijken wat er door die firewall heen kan komen' met behulp van inbraak-detectiesystemen (intrusion detection systems, IDS). Tegenwoordig is het beleid gericht op het buiten houden van de rommel met behulp van state-of-the-art technologieën zoals inbraak preventie systemen (intrusion prevention systems (IPS)).

Deze evolutie op het terrein van de netwerk-gebaseerde beschermingstechnologie werd geïnitieerd door de noodzaak om bij te blijven bij de zich razendsnel ontwikkelende wereld van bedreigende software. De huidige, meest moderne systemen die gebruik maken van hoogwaardige netwerk IPS-technologie waarmee bedreigingen kunnen worden gedetecteerd en geblokkeerd, kunnen uiterst effectief zijn in het terugdringen van het risico dat beschermde computers worden geïnfecteerd. Echter, IDS- en IPS-technologieën hebben gewoonlijk dezelfde eigenschap die hun uiteindelijke effectiviteit kan beperken. Ze zijn namelijk gewoonlijk gericht op het identificeren van de schadelijke en/of malafide netwerk-transacties, en het blokkeren hiervan.

Onlangs bracht IDC Research een rapport uit waaruit bleek dat technologieën zoals inbraakdetectiesystemen slechts 70 procent van alle inbraken opmerkt. Waarmee is bewezen dat ook die inbraakpreventiesystemen niet geheel effectief zijn en het netwerk dus nog steeds niet waterdicht is. Hoeveel dijken en sluizen je ook opwerpt, een hacker kan blijkbaar altijd wel een nieuw gaatje vinden om binnen te komen. Deskundigen op het gebied van netwerkbeveiliging zijn het er wel over eens dat echte beveiliging pas wordt gerealiseerd door middel van opleiding, procestraining en met een gelaagde benadering van technologie.

Instelling

Voorkomen is beter dan genezen. Met de blik gericht op de toekomst kunnen organisaties hun perspectief beter uitbreiden van het detecteren van bedreigingen naar het voorkomen, dus het afdoende afschermen van hun gegevens.

Het implementeren van een strak beleid met betrekking tot encryptie en tot plaatsen waar bedrijfskritische informatie wordt verzameld, bewerkt en/of opgeslagen heeft pas zin als dat beleid ook wordt gehandhaafd, met andere woorden: als er forse sancties staan op handelingen die tegen dat beleid ingaan. Alleen dan kunnen de risico's worden verminderd die gepaard gaan met problemen die ontstaan als er sprake is van fysieke verliezen, zoals de diefstal van laptops, usb-sticks of zelfs van back-up tapes.

Het implementeren van een streng authenticatie- en toegangsbeheer kan de gevaren die van binnen de organisatie komen, verminderen en tevens ongeoorloofde toegang tot gevoelige bedrijfs- of klantgegevens voorkomen. Met het organisatiebreed implementeren van processen voor document classificatie-systemen kan een basis infrastructuur worden gecreëerd waarin een beleid voor de bescherming van informatie kan worden gehandhaafd.

Bij het verbeteren van de infrastructuur van hun netwerkbeveiliging zouden organisaties technologieën moeten toepassen die verder gaan dan het detecteren van bedreigingen, en een echte bescherming vormen van de gegevens. Inbraakpreventiesystemen die niet alleen toegangscontrole en bescherming tegen bedreigingen bieden, maar daarnaast ook een streng en acceptabel beleid voor het gebruik van applicaties, en zelfs een beleid voor het beheren van documenten (digitaal evenals fysiek) kunnen pas echt zorgen voor een succesvolle bescherming van de gegevens.

De constante toename van geavanceerde, gerichte bedreigingen, het telkens weer ontdekken van 'gaten' in zakelijke software en de grote media-aandacht voor het verlies van gevoelige klanten- en medewerkersgegevens zouden bij alle professionals in de branche een alarm moeten doen afgaan dat ze hun focus zouden moeten richten op de bescherming van gegevens, in plaats van op het detecteren van bedreigingen. Organisaties zouden hun medewerkers meer opleiding en training moeten geven, en nieuw beleid moeten invoeren – en handhaven – voor het omgaan met bedrijfskritische informatie. Tevens zouden ze aanvullende technologische oplossingen moeten invoeren zoals inbraakpreventiesystemen en werkelijk afdoende maatregelen moeten nemen tegen het 'lekker' van informatie. ■

Vrij naar een blog van Mike Paquette, chief strategy officer bij Top Layer.



GP-VD100



KX-VC300

Ontwikkelen van kwalitatieve meerwaarde is de essentie van onze filosofie

Panasonic is een van de grootste elektronikaproductanten ter wereld. De groep bestaat uit meer dan 600 bedrijven, produceert meer dan 15.000 producten en is actief in 14 sectoren. Onze missie? Wereldwijd de levenskwaliteit verbeteren en verrijken.

De naam Panasonic staat synoniem voor innovatie, kwaliteit, prestaties en betrouwbaarheid. We promoten sociale bedrijfsverantwoordelijkheid door onze economische, sociale en milieugerelateerde activiteiten te bekijken vanuit wereldwijd perspectief. Voor deze en toekomstige generaties.



Konosuke Matsushita
Founder 1894-1989

Panasonic

ideas for life



KX-UT670



KX-UT248

Maak kennis met de toekomst van communicatie

De Panasonic-reeks SIP-toestellen verbetert persoonlijke communicatie met uitstekende audio van HD-kwaliteit op elke telefoon, in combinatie met eenvoudige toegang tot krachtige ondersteunende functies en applicaties. De reeks loopt van standaardtelefoons tot SIP DECT-stations, bedrijfstoestellen en Smart Desk-applicatietelefoons met touchscreen, en voldoet aan alle vereisten.



KX-UT248 Executive SIP Phone

- Geocertificeerd voor Broadsoft® en Asterisk®
- Eenvoudige bediening
- Plug & Play configuratie
- HD voice quality
- Groen (laag stroomverbruik in standby)



KX-VC300 HD Visual Communications System

- High Quality Full HD videoconferentie
- 2-weg conversatie in stereo
- Eenvoudig in gebruik
- Stabiele connectie
- Makkelijk aan te sluiten
- Sub camera Close up



KX-UT670 SIP Smart Desktop Phone



KX-UT136 SIP Office Phone



W5W314LE Super Dynamic External HD Network Camera



NS1000 SIP business communication server



KX-UT123 SIP Office Phone



KX-UT113 SIP Office Phone

ICT vergroenen – naar groene datacenters en cloud?

Informatie- en communicatietechnologie (ICT) is de infrastructuur van het moderne bedrijfsleven. ICT is verweven in het bedrijfsproces: orders komen digitaal binnen, worden digitaal verwerkt, en het eindproduct kan ook nog eens digitaal zijn. Ieder bedrijf gebruikt internet. Bij betaling of facturatie hoeft er geen pen of papier, geen ordner of nieltang meer aan te pas te komen. Planning en controle, voorraadbewaking, klantrelaties, voor al dit soort zaken wordt op ICT systemen vertrouwd. Nederland is hier goed in: de Nederlandse software sector een koploper binnen de kenniseconomie.

Tekst Maarten Afman, CE Delft

Niet alleen voor het bedrijfsleven, ook voor het duurzaam maken van onze energievoorziening zal ICT het verschil gaan maken. Door middel van ICT worden real time productie en gebruik van elektriciteit in de toekomst veel beter afgestemd, met efficiencywinsten voor alle betrokkenen. Slimme elektriciteitsnetwerken gaan zo zorgen voor een veel hoger aandeel duurzaam in onze elektriciteitsproductie. Het wordt nu getest – in 12 proeftuinen in Nederland [Agentschap NL].

Dat is allemaal prachtig, er is alleen één maar. Naast dat je met slimme ICT energie-efficiënter kunt werken; ICT gebruikt zelf ook energie. En behoorlijk wat: ruim 7% van het elektriciteitsverbruik in Nederland, zoals Tebodin (2009) laat zien. CE Delft (2012) toont dat alleen de datacenters nu al voor haast 2% van het totale elektraverbruik zorgen, en de trend is toenemend. Niet al dit energiegebruik is nuttig of efficiënt of nodig.

Andere sectoren zijn al jaren bezig met energiebesparing, de ICT-sector moet hier ook handen en voeten aan geven. In 2008 trad de ICT-sector toe tot de meerjarenafspraken energie-efficiëntie (MJA3). Momenteel nemen de 35 grootste ICT bedrijven deel aan dit convenant

en zij laten zien dat er al grote besparingen behaald zijn [ICT~Office]. Uitstekend initiatief, maar de eerste grote stappen zijn relatief makkelijk, en de sector blijft groeien. Tegelijkertijd zien we dat niet alle aanbieders kiezen voor echt 'groen'. Hier zit een rol voor de afnemers van ICT- en datacenterdiensten – zij kunnen door kritisch te kijken, te vragen, en bewust te kopen de vraag naar energiezuinige ICT-diensten laten toenemen.

Meer aandacht voor energie?

ICT-ers zijn vrouwen en mannen met liefde voor techniek. Wanneer er systemen aangeschaft worden, worden eisen geformuleerd, de technische specificaties zijn dan belangrijk. Men verkiest betrouwbaarheid, prijs, performance. Tot ver in de jaren '90 was energieverbruik geen item. Dat is geleidelijk veranderd, in toenemende mate wordt nu ook het energiegebruik van een systeem tegen het licht gehouden in een aanbestedingstraject. Maar nog niet iedereen doet dit, en niet iedere ICT-er heeft de vereiste kennis. Hoewel voor kritieke hardware - serverruimtes en datacenters - altijd blijft gelden dat betrouwbaarheid en performance randvoorwaarden zijn, zijn er vaak alternatieve oplossingen met een lager energiegebruik die hieraan voldoen.



Hierbij speelt ook dat er een zogenaamde split incentive is: de energierekening van een kantoorgebouw komt vaak uit bij facility management en is vaak niet uitgesplitst naar de componenten van ICT (serverruimte, kopieermachines, desktops-PC's, verlichting, en zo verder). ICT managers kennen de energierekening ook vaak niet, of vragen er niet naar. Onbekend maakt onbemind.

Verminderen van het energiegebruik

Hoe kun je hier verbetering in brengen? Bedrijven willen handen en voeten geven aan 'maatschappelijk verantwoord ondernemen'. Dat begint bij het terugdringen van het energiegebruik, de eerste stap van de zogenaamde trias energetica (besparen – vergroenen – efficiency). Een begin is goed analyseren waar de energie gebruikt wordt en aan die gebieden de meeste aandacht te geven.

Dan kun je energie besparen in de ICT door:

- Energie-efficiënte hardware aan te schaffen en deze

in energie-efficiënte datacenters onder te brengen.

Voor hardware zijn er de Energy Star eisen, naast andere labels. Voor datacenters is er sinds juli 2012 de Milieukeur voor efficiënte datacenter koeling. [SMK]

- In de software een energie-efficiency slag maken. Dit heeft te maken met keuzes tijdens de softwareontwikkeling: bepaalde dataopslag of gegevensuitwisseling is niet nodig, bewerkingen hoeven niet altijd real time, maar kunnen via een queue lopen.
- De capaciteitsbenutting van servers kan worden verbeterd door te consolideren, wat betekent dat je op zoek gaat naar slapende servers die eigenlijk niets doen. Deze systemen zijn vaak overbodig en kunnen worden uitgefaseerd. Ook een optie is virtualiseren: fysieke systemen hebben gemiddelde een lage benutting. Door met virtuele servers te werken kan flexibel een hoge verwerkingscapaciteit worden aangeboden die over de linie een stuk efficiënter is.
- Voor de software- en datacenterdiensten kan gebruik gemaakt worden van cloud services. Het overgaan tot de cloud betekent dat je niet meer eigen infrastructuur



ren hoeft te hebben, maar dat je flexibel en op afroep gebruik kunt maken van de voorzieningen. De infrastructuur wordt van een eigen kapitaalgoed een dienst (IaaS – Infrastructure as a Service). De verwachting is dat dit veel energie kan sparen door een gemiddeld veel betere benutting.

- Naast bovenstaande punten zijn er veel specifieke ‘best practices’. Een uitgebreide lijst is beschikbaar via de site van Agentschap NL.

Cloud services als oplossing?

Is het gebruik maken van cloud services een oplossing? Het is een betrekkelijk nieuwe ontwikkeling, mogelijk gemaakt door snel internet. Overgaan naar de cloud betekent in feite dat het energiegebruik verschuift: in het traditionele systeem ben je zelf de eigenaar van de infrastructuur: serverruimtes met servers, opslag, backup,

netwerk, stroomvoorziening. Bij de cloud komt dit buitenshuis te liggen. Dat is heel prettig, want de energierekening daalt terwijl het mogelijk ook nog efficiënter is. Maar het betekent in de praktijk niet altijd dat de CO₂ uitstoot (of energiegebruik) van je organisatie daalt. Het hangt er vanaf hoe de cloud service provider zijn systemen inricht, en wat bijvoorbeeld het energiegebruik is van het netwerkverkeer.

Het verschuiven van het energiegebruik betekent dus niet dat het verdwenen is: de cloud is wel ergens geworteld. Dat kan zijn in Nederland, het kan zijn de V.S., waar de elektriciteit vooral met steenkool wordt opgewekt, of IJsland of Zweden waar er veel waterkrachtenergie is met weinig CO₂-uitstoot.

In ieder geval zal het in een datacenter zijn, en je ziet het aantal datacenters dan ook als paddenstoelen uit de

grond schieten. In alleen Nederland is de afgelopen 4 jaar jaarlijks 30.000 m² vloeroppervlakte voor datacenters bijgebouwd. En die trend gaat door! Uit onderzoek van CE Delft volgt dat het stroomverbruik van de datacenters alleen in 2012 op 1.6 TWh (1,6 miljard kWh). Dit is veel – de MJA-deelnemers hadden gezamenlijk een energiegebruik van 2 TWh in 2010.

De CO₂ uitstoot van ICT

Als je dan efficiënte ICT hebt, wat is dan eigenlijk de uitstoot hiervan? De CO₂-uitstoot van ICT heeft te maken met de opwekking van elektriciteit. In Nederland is dat 455 gram CO₂ per kWh, dus reken maar uit. Veel mensen denken dat je de CO₂ uitstoot kunt verminderen door groene stroom te kopen. Dit kan wel, maar is tot nu toe vooral boekhoudkundig. Stroom die nu in Nederland gebruikt wordt is voor het overgrote deel opgewekt met aardgas en steenkool. Door het inkopen van groene stroom verandert deze productiemix niet – van het kleine beetje extra dat door het afnemen van groene stroom naar een elektriciteitsleverancier gaat, blijft na aftrek van de kosten van administratie niet veel over om te investeren in hernieuwbare opwekking. En daar zou het afnemen van groene stroom toe moeten leiden: de uitstoot van CO₂ kán namelijk wel worden teruggebracht als we meer hernieuwbare energie opwekken, dat is het echte vergroenen. Als een bedrijf daar op de een of andere manier iets in betekent - door hernieuwbare opwekking te financieren, te leasen, of door terrein voor windmolens of zon-PV beschikbaar te stellen voor een andere investeerder - dan maakt je als bedrijf wel echt een verschil.

Transparantie bij het slim inkopen

Een natuurlijk moment om ook invloed te doen gelden is bij het inkopen van hardware en diensten. Omdat je bij de cloud niet langer direct zelf kunt sturen op energie-efficiency, is het hier des te belangrijker dat de beoogd leverancier deze zaken op orde heeft en dat je je hem daar op kan aanspreken. Als een leverancier transparant is over de gemaakte keuzes en de energieprestaties dan helpt dat. Voor afnemers van datacenter-diensten en cloud services geldt dan ook: eis transparantie, vraag om 'groen', streef naar optimalisatie van kosten en energie-efficiency tegelijk. Pas als u als gebruiker van ICT-diensten groene en efficiënte ICT-diensten eist, gaan ze er komen, bijvoorbeeld een Milieukeur voor datacenters. Voor aanbieders geldt dan: zorg voor de gevraagde transparantie! Ontwikkel adequate performancemaatstaven die uw energieprestaties goed laten zien. Publiceer uw EUE, maar dat niet alleen. Laat ook het energiegebruik van uw netwerk zien. Laat zien waar u uw servers host, van wie u de stroom koopt, en wat u met hen afsprekt over investeren in hernieuwbare



energie opwekking en wat u zelf doet. Want dan pas laat je als ICT-sector zien dat je alles doet om het energiegebruik en de CO₂ uitstoot naar beneden te krijgen. ■

Referenties

- Vergroenen datacenters 2012-2015 - CE Delft - http://www.ce.nl/publicatie/vergroenen_datacenters_2012-2015/1242
- Cloud computing: grijs of groen? Over de duurzaamheid van Infrastructure as a Service – TNO - <http://www.agentschapnl.nl/content/cloud-computing-grijs-groen>
- ICT-gebruik bedrijven naar bedrijfstak (SBI'93) en bedrijfsgrootte, 2007 - CBS (CBS Statline)
- Routekaart ICT 2030 - ICT-Office - http://www.ictoffice.nl/Files/TER/Routekaart_ICT_2030.pdf
- Oracle: Next Generation Data Center index.
- Agentschap NL: Maatregelenlijst ICT – <http://www.agentschapnl.nl/content/maatregelenlijst-ict-sector-mja>
- Proeftuinen Intelligente Netten - Agentschap NL - <http://www.agentschapnl.nl/programmas-regelingen/proeftuinen-intelligente-netten>

Over de auteur:

De auteur werkt als consultant energie bij CE Delft

Over CE Delft:

CE Delft is een onafhankelijk onderzoeks- en adviesbureau, gespecialiseerd in het ontwikkelen van structurele en innovatieve oplossingen van milieuvraagstukken. Kenmerken van CE Delft-oplossingen zijn: beleidsmatig haalbaar, technisch onderbouwd, economisch verstandig maar ook maatschappelijk rechtvaardig. De meest actuele informatie van CE Delft is te vinden op www.ce.nl



Digitale criminaliteit

ICT en andere digitale processen zijn tegenwoordig onlosmakelijk verbonden met bedrijven. Het toenemende gebruik van netwerken met een open verbinding met het internet, maar ook de anonimiteit en brede bereik van het internet, biedt echter ook uitgelezen kansen voor High Tech Crime; criminaliteit waarbij ICT als middel wordt ingezet. Reden des te meer om uzelf als ondernemer maar ook uw medewerkers op de hoogte te houden van de ontwikkelingen.

Cybercriminaliteit

Onder High Tech Crime vallen verschillende soorten van criminaliteit. Deze activiteiten zijn ruwweg in twee verschillende categorieën te verdelen: cybercriminaliteit en computercriminaliteit. Criminele activiteiten die gericht zijn tegen personen, eigendommen en organisaties (waarbij ICT dus als middel wordt

ingezet) zijn bekend onder de noemer cybercriminaliteit. Deze traditionele delicten kunnen ook zonder tussenkomst van ICT gepleegd worden, maar hebben door het gebruik van ICT een nieuwe (efficiëntere) uitvoering gekregen. Door het gebruik van innovatieve technieken kan ICT bijvoorbeeld als communicatiemiddel worden ingezet waarbij de communicatie zelf kan worden afge-

scherm voor onbevoegden (waaronder de opsporing). Deze technieken variëren van slimme vindingen (zoals het voortdurend wisselen van niet-geregistreerde mobiele telefoons of het gebruik van ‘dead letter boxes’ waarbij concept- e-mailberichten door meerdere gebruikers kunnen worden ingezien en aangepast zonder dat berichten daadwerkelijk worden verzonden) tot geavanceerde technieken als encryptie (waarbij de inhoud van berichten wordt versleuteld met codes) en steganografie (waarbij het hele bestaan van een bericht wordt verhuuld door deze bijvoorbeeld in een afbeelding of digitale clip te verwerken). Naast communicatie wordt ICT ook als handelskanaal ingezet voor illegale goederen en diensten. Bekend zijn de spam-berichten met geneesmiddelen en merkvervalste producten, maar ook wapens, drugs, kinderporno en mensenhandel worden via internet aangeboden.

Internetfraude

Naast communicatie en handel richt cybercriminaliteit zich ook op financieel-economische criminaliteit, waaronder fraude, oplichting en bedrog. Ook het op een slinkse wijze vertrouwelijke informatie verkrijgen (identiteitsfraude) waarmee vervolgens bank- en creditcardfraude kan worden gepleegd komt veel voor. Internetfraude kent een diversiteit aan werkwijzen en technieken zoals phishing (verkrijgen van informatie via een vervalste website), spamming, malware en pharming (verkrijgen van informatie via een doorlink naar een andere server). Afpersing en chantage is vaak gerelateerd aan het hacken van systemen en het dreigen met (distributed) Denial of Service of (d)DoS-aanval (het bewust verzenden van massale hoeveelheden gegevens naar systemen waardoor deze overbelast raken en onbereikbaar worden). Naast fraude kan ICT ook worden gebruikt om boodschappen van illegale inhoud te verspreiden. De publieke moraal of de persoonlijke levenssfeer van slachtoffers daadwerkelijk worden met deze activiteiten aangetast. Voorbeelden hiervan zijn haat zaaien via discussiefora en chatboxen. Van illegale communicatie is ook sprake wanneer zonder toestemming computer- en telefoongegevens van derden ongemerkt worden onderschept (spionage). Daarvoor worden methoden en middelen ingezet als hacking, spyware (ongemerkt op de computer geïnstalleerde software die gegevens verzamelt en doorstuurt naar een derde partij) en malware. Ook keyloggers (waarbij toetsaanslagen en muisklikken worden doorgestuurd naar een derde partij) kunnen voor deze illegale doeleinden worden ingezet.

Computercriminaliteit

Activiteiten gericht op elektronische communicatienetwerken en informatiesystemen (waarbij ICT zowel middel als doelwit is) behoren tot de groep computercriminaliteit. Deze vorm van criminaliteit kan dus niet bestaan zonder

ICT. In de meeste gevallen gaat het om het inbreken, verstoren, manipuleren of wijzigen van systemen dan wel om het ontwikkelen en voorzien van instrumentele middelen die hierbij helpen. Een van de meest bekende voorbeelden is het ongeautoriseerd toegang verschaffen tot ICT, wat door de zogenaamde hackers wordt gedaan. Zij beschikken over een grote mate van expertise en technische kennis en kunnen hiermee inbreken op (beveiligde) systemen, instrumenten ontwikkelen om ICT-storingen mee te veroorzaken. Eén van de belangrijkste criminele instrumenten die door hackers kunnen worden opgezet zijn botnets. Dit zijn verzamelingen van op afstand bestuurbare computers die instrumenteel zijn voor het plegen van diverse varianten van high-tech crime, vooral spamming, phishing en (afpersing met behulp van) (d)DoS-aanvallen. Naast inbreken op systemen kan ook de werking van de systemen (bijvoorbeeld websites, e-maildiensten of computernetwerken) op verschillende manieren worden verstoord. Twee belangrijke varianten die wereldwijd enorm zijn toegenomen zijn (d)DoS-aanvallen en spamming. Bij spamming kunnen ook storingen worden veroorzaakt door het versturen van massale e-mails, maar dit is eerder een neveneffect van digitale marketing en reclame dan een concreet doel.

Storingen kunnen ook direct worden veroorzaakt door het daadwerkelijk manipuleren (beschadigen, verwijderen, wijzigen of vernietigen) van gegevens en systemen. Malware is het bulkbegrip voor dubieuze computerprogramma's die zonder toestemming van de eigenaar of beheerder draaien op een computer en het systeem iets laten doen naar de wens van een buitenstaander. Dergelijke programma's worden door specialisten op maat gemaakt en kunnen ongemerkt vertrouwelijke informatie van gebruikers verzamelen, data en systemen beschadigen (de bekende virussen), of externe toegang verlenen op computers (via de moderne virussen, zogenoemde Trojaanse paarden). Ook complete websites kunnen worden geblokkeerd of gewijzigd (defacing), onder meer als instrument om mensen mee op te lichten (bijvoorbeeld internetfraude door middel van nepwebsites), af te persen, of om uiting te geven aan protest (hacktivisme).

Zoek de zwakke plekken

High Tech Crime is enkel en alleen mogelijk wanneer derden met criminele intenties toegang krijgen tot uw computernetwerk. Door zwakke plekken binnen de ICT-infrastructuur te analyseren en aan te pakken kunt u het de daders in ieder geval moeilijker maken.

Een eerste zwakke plek is de internetverbinding. In Nederland is een hoge ADSL-dichtheid aanwezig, waarbij computers vrijwel permanent in verbinding staan met het internet. Dit maakt ons land een zeer aantrekkelijk



werktrein voor onder andere phishers. Toegang tot computers via uw netwerk kan worden bemoeilijkt door goede anti-virus software zoals een virusscanner en firewalls te installeren en deze regelmatig te controleren op werking, updates en eventuele lekken. Het instellen en regelmatig veranderen van wachtwoorden maakt de toegang voor partijen en slechte bedoelingen eveneens moeilijker. Denk daarbij ook aan het gebruik van laptops, iPads en smartphones. En natuurlijk moeten de medewerkers die regelmatig thuis werken ook voorzien zijn van goed beveiligde apparatuur.

Een tweede risicofactor zijn de medewerkers van een bedrijf. Wanneer zij onzorgvuldig met veiligheidsmaatregelen omgaan, loopt het ICT-netwerk een groter risico. Het onzorgvuldig omgaan met veiligheidsmaatregelen en bedrijfsgeheimen kan door middel van voorlichting en beveiliging van bedrijfssystemen worden tegengegaan. Een medewerker kan het netwerk ook doelbewust blokkeren of ontregelen. Het doelbewust saboteren van de digitale infrastructuur kan vanwege corruptie, maar ook uit wraak (bijvoorbeeld van een ex-werknemer) worden gedaan. Daarnaast huren bedrijven ook steeds vaker IT-consultants extern in om systemen

of software te bouwen. Wanneer dit mensen zijn met criminele bedoelingen of wanneer criminelen als zelfstandige ondernemers ICT-diensten op de markt aanbieden, kan er sprake van een aanmerkelijk veiligheidsrisico. Een goede screening van personeel en derden, oplettendheid bij afwijkend gedrag van medewerkers en het opleiden en behouden van eigen IT-personeel kan interne oorzaken van ICT-leed voorkomen.

Deel kennis

High Tech Crime is een fenomeen waar uw onderneming lastig tegen te wapenen is. Preventie en een proactief beleid kan echter veel schade voorkomen. Een belangrijke stap daarin is dat uw ICT-beheerder op de hoogte blijft van de ontwikkelingen op het gebied van ICT en de daarmee gepaard gaande mogelijkheden voor criminelen. Door deze ontwikkelingen om te zetten in een preventiebeleid met duidelijke voorzorgsmaatregelen voor de rest van uw medewerkers betreft u hen actief bij het proces en houdt u hen ook op de hoogte. ■

Bron: High Tech Crime, soorten criminaliteit en hun daders. Literatuurinventarisatie van het WODC



Nieuwe netwerkscanners

Canon Europe, wereldwijd marktleider in imaging solutions, heeft vandaag de Canon imageFORMULA ScanFront 300e en 300eP gelanceerd. Beide zijn ultracompacte netwerkscanners met eCopy ShareScan software voor een geavanceerde verwerking van documenten. Met behulp van OCR (Optical Character Recognition) zijn de gegevens van het gescande document meteen na het scannen te gebruiken voor goedkeuring en integratie in bestaande zakelijke toepassingen. Met eCopy ShareScan is ook een eenvoudige distributie van bewerkbare documenten mogelijk naar programma's zoals Microsoft Word of Excel en zakelijke informatiesystemen waaronder SharePoint, OpenText DM, EMC Documentum en iManage Worksite.

Met de introductie van de ScanFront 300e en 300eP vergroot Canon het populaire assortiment ScanFront netwerkscanners. Deze compacte scanners nemen weinig bureau-ruimte in beslag, zorgen voor een nauwkeurige verwerking van documenten en hebben een hoog beveiligingsniveau. De nieuwe modellen kunnen centraal op het netwerk worden beheerd, waardoor tijd en kosten voor IT-ondersteuning worden verlaagd. Beide scanners vormen een intuïtieve scanoplossing voor ondernemingen en organisaties waar een snelle integratie van gegevens in zakelijke toepassingen en workflows van essentieel belang is. Denk hierbij aan de detailhandel, bancaire wereld, de gezondheidszorg en de telecommunicatie.

Meer info: www.canon.nl

Mobile Cloud Companion

D-Link introduceert vandaag haar Mobile Cloud Companion, een onmisbare apparaat voor iedereen met een tablet of smartphone die vaak onderweg is. De Mobile Companion (DIR-505) verandert elke internetverbinding in een Wi-Fi hotspot en zorgt ervoor dat gebruikers gemakkelijk bestanden kunnen openen, bekijken en delen. Men kan zelfs de mobiele telefoon ermee opladen. Het is de perfecte oplossing voor zakelijke reizigers en iedereen die vaak onderweg is. De Mobile Cloud Companion doet het zodra de stekker in een stopcontact wordt gestopt, zonder ingewikkelde installatie. Dankzij de ingebouwde antenne kunnen meerdere gebruikers en apparaten één draadloze internetverbinding delen. Dankzij de eenvoudige Wi-Fi protected setup (WPS), die met één druk op de knop wordt geactiveerd, kunnen gebruikers razendsnel aan de gang en wordt de beveiliging van de verbinding gegarandeerd. De Mobile Cloud Companion is daarnaast uitgerust met een usb-poort, zodat je een memory stick of usb harde schijf kunt aansluiten en bestanden kunt delen of streamen naar elk ander aangesloten apparaat. De usb-poort doet daarnaast dienst als mobiel laadpunt*, wat bijzonder handig is als je vaak onderweg bent. Dankzij de mogelijkheid lokale content te bekijken en te delen en de "SharePort™ Mobile Technology" van D-Link is de Mobile Cloud Companion het ideale apparaat om een persoonlijke cloud op te zetten. Je downloadt simpelweg de gratis app "SharePort™ Mobile" naar een iPhone®, iPad® of Android™-apparaat om direct content op een memory stick of usb harde schijf te openen, te bekijken en te delen. Dankzij de gratis app SharePort™ Mobile heeft de gebruiker ook de volledige controle. Zo is er probleemloos toegang tot de inhoud van een mobiel apparaat en kan er snel een draadloze backup naar een usb opslagapparaat worden gemaakt zonder dat daarvoor een computer nodig is. Omdat hij kleiner is dan een standaard muis en slechts 114 gram weegt, is de Mobile Cloud Companion de ideale oplossing voor onze steeds mobieler wereld.

Meer info: www.d-link.nl

sign&save: Wacom maakt elektronische handtekeningen mogelijk in elke onderneming

sign&save is de eerste plug & play oplossing voor het opslaan van elektronische handtekeningen in kleine en middelgrote ondernemingen. De nieuwe sign&save oplossing combineert hardware – een STU LCD tablet voor het zetten van handtekeningen – met de specifiek gecreëerde software; Wacom sign I pro PDF. Deze software maakt het ook voor kleinere ondernemingen mogelijk om digitale, handgeschreven, handtekeningen gemakkelijk te integreren in hun werkstroom.

sign&save is verkrijgbaar in twee varianten. De sign&save wordt geleverd met een STU-500 LCD signature tablet en de Wacom sign I pro PDF software voor € 249,90, incl. BTW. Daarnaast is de sign&save I mobile ideaal voor als u vaak onderweg bent en documenten moet laten tekenen. Deze versie is beschikbaar voor € 149,90 incl. BTW en wordt tevens geleverd met de Wacom sign I pro PDF software. Ga naar signature.wacom.eu voor meer informatie over de verschillende mogelijkheden.





Videoconferencing nieuwe stijl

LifeSize, bekend om zijn hoogwaardige videoconferencing producten, introduceert nu de Unity serie. Deze serie bestaat uit twee High Definition oplossingen die videoconferencing nog gemakkelijker maken – met behoud van de hoge kwaliteit beeld en geluid.

De Unity 50 is een kant-en-klare HD desktop oplossing voor videoconferencing die alle benodigde functionaliteiten geïntegreerd heeft in een robuust ontwerp. Deze opvolger van de succesvolle LifeSize LG Executive is zeer eenvoudig te installeren én te bedienen; zo is video-vergaderen mogelijk via een contactpersonenlijst op basis van 'presence'. De Unity 50 is een complete vervanger van uw bestaande computermonitor, met de hoogste beeldkwaliteit en inclusief geïntegreerde HD-camera. Het scherm schakelt automatisch over naar 'conference mode' wanneer dat nodig is.

De Unity 500 biedt een hoogwaardige kwaliteit videoconferentie (HD tot 1080p30/720p60) en is eveneens gemakkelijk te installeren: binnen 10 minuten is het systeem gebruiksklaar. De Unity 500 heeft een full HD LED-display van 40 inch (1m), wordt geleverd met een 10x zoom full HD camera en heeft geïntegreerde actieve luidsprekers. De verbinding wordt tot stand gebracht via de nieuwe 2e generatie touchscreen conference phone, bovendien heeft de 500 het laagste bandbreedte-gebruik.

Met de Unity 50 en 500 kan een organisatie op alle vestigingen een identieke, stijlvolle layout creëren. Bovendien gelden waar ook ter wereld dezelfde garantie- en servicevoorwaarden.

Voor meer informatie, neem contact op met Benelux distributeur GO Connect via +31 78 88 00 700 | sales@goconnect.nl | www.goconnect.nl | www.lifesize.com



Konica Minolta breidt productassortiment uit met papier

Konica Minolta, leverancier van documentoplossingen, verkoopt vanaf heden ook papier. Momenteel omvat het productaanbod een breed scala aan hard- en software producten, waaronder MFP's. De uitbreiding van het productassortiment past in het totaalconcept van Konica Minolta's dienstverlening aan haar klanten. Het papierassortiment bestaat uit A-, B- en C-kwaliteit en daarnaast wordt er specifieke papierkwaliteit geboden die is bedoeld voor kleurenprints (AA) en gerecycled papier (Revive). Het gewicht van het papier van A3- en A4-formaat varieert tussen 80 g/m² en 90 g/m².

Het ruime papierassortiment bestaat uit de pakketten 'Standard', 'Profi', 'Original', 'Color+' en 'Revive business'. De verwerking van papier met het Standard- en Profi-pakket – van respectievelijk C- en B-kwaliteit – wordt uitgevoerd met kopieermachines, inkjet- en laserprinters voor het verwerken van hoge volumes. Dit papier is geschikt voor alle correspondentie, zoals kaarten, folders en boekjes. Het Original-pakket van A-kwaliteit is geschikt voor representatieve correspondentie, zoals bijvoorbeeld huisstijlen, zodat afdrukken met een kleureninkjetprinter goed tot zijn recht komen volgens het ColorLok™ Procedé. De verwerking kan met inkjet- en laserprinters.

Meer info: www.kn.nl



Verbeterde efficiëntie

HP heeft nieuwe printers en oplossingen aangekondigd waarmee kleine en grote ondernemingen informatie efficiënter kunnen verzamelen, verbinden en verspreiden.

De nieuwe reeks omvat:

- Een nieuwe HP Officejet-printer, vier nieuwe HP LaserJet-printers en een HP Scanjet. Met deze producten beschikken MKB'ers en grotere bedrijven over professionele kwaliteitsdocumenten en snelle printsnelheden.
- Tien nieuwe en verbeterde workflow-oplossingen, applicaties en beveiligingsmogelijkheden om efficiëntie te verhogen, bedrijfsprocessen te verbeteren en bedrijven te helpen informatiebeheerprocessen onder controle te houden en te beveiligen.
- HP Digital Workflow Integration Services, een uitbreiding van HP Managed Print Services. Een krachtige functionaliteit die toegang tot informatie verzorgt door back-end-systemen te integreren voor real-time optimalisatie van bedrijfsprocessen: klanten kunnen tevens via één enkel contactpunt hun verbindingen beheren.

Nieuwe mobiele printoplossingen, zoals HP ePrint-software, maken het mogelijk om printopdrachten vanaf een PC naar HP ePrinters thuis of op het werk te sturen, en naar HP ePrint Public Print Locaties (PPL) voor werknemers onderweg. De HP ePrint app voor Apple en BlackBerry is verbeterd en vervangt de populaire HP ePrint Home & Biz-app. Printing security is vereenvoudigd met HP Imaging and Printing Security Center, een primeur in security management(3) die rules-gebaseerde beveiliging biedt voor HP printerparken. Daarnaast heeft HP Access Control Printing Solutions nieuw toegevoegde functies, zoals de mogelijkheid om printtaken via pc's te laten verlopen op locaties waar geen plek is voor een server, waardoor de kosten worden verlaagd. Daarnaast geeft twee-factor authenticatie een extra niveau van veiligheid en biedt het de mogelijkheid om prints te versturen via e-mail, waardoor de productiviteit verhoogd wordt.



Compacte A4-multifunctionals

Met de introductie van de DX-C200 kleuren-multifunctionals (MFP) en een zwart-wit model, de MX-B201D, biedt Sharp compacte multifunctionals voor de kleinere kantooromgeving. Dankzij een afdruksnelheid van 20 pagina's per minuut zijn deze betaalbare A4-MFP's ideaal voor persoonlijk gebruik of kleine werkgroepen. Beide modellen beschikken over uitgebreide print- en scanfunctionaliteiten en passen op ieder bureau. Met deze mooi vormgegeven MFP's biedt Sharp een complete reeks aan oplossingen voor iedere zakelijke omgeving.

De compacte kleurenmultifunctional, de DX-C200 en het zwart-wit model, de MX-B201D, zijn geschikt voor persoonlijk gebruik, maar ook ideaal voor kleinere kantoren. Met deze modellen heeft Sharp nu een oplossing voor iedere zakelijke omgeving. Standaard zijn deze multifunctionals voorzien van automatisch dubbelzijdig afdrucken en een papierlade van 250 vel – die voor de DX-C200 met een extra lade uit te breiden is tot 750 vel (550 vel voor de MX-B201D). De afdruksnelheid van 20 pagina's per minuut en de hoogwaardige afdrukresolutie maken de DX-C200 en MX-B201D geschikt voor diverse kantooromgevingen. Naast uitgebreide print- en kopieerfunctionaliteiten is het eenvoudig om met deze modellen in kleur te scannen naar iedere gewenste netwerklocatie. Het energiebesparende ontwerp van deze modellen zorgt voor een laag stroomverbruik, snelle opwarming en een korte eerste afdruktijd. De printers beschikken bovendien over een slaapstand voor periodes van inactiviteit, waardoor de energiezuinigheid gewaarborgd is.

Meer info: www.sharp.nl

Viciency helpt organisaties effectiever samenwerken

Viciency is een nieuwe, onafhankelijke speler op de markt voor samenwerken op afstand (remote collaboration). De onderneming zet de uitgebreide kennis en ervaring van haar adviseurs in voor organisaties die videoconferencing of vergelijkbare oplossingen willen implementeren of al geïmplementeerd hebben. Viciency combineert klantspecifieke kennis met technologische expertise en fungeert daarmee als schakel tussen de klant en de leverancier van de technologie.

Uitgangspunt van de dienstverlening van Viciency is dat een technisch goedwerkende oplossing alleen een project nog niet succesvol maakt. Voor een geslaagde collaboration-oplossing dient ook aan de niet-technische voorwaarden te worden voldaan. Het gaat daarbij om zaken als bedrijfscultuur, gebruikerswensen, managementondersteuning en duidelijk omschreven doelstellingen.

Meer info: www.viciency.com.

Ongeëvenaarde netwerksnelheid

Dankzij de snelheid en het gemak van de nieuwe Powerline-adapter van TP-LINK, wereldwijd leverancier van netwerkproducten, kunnen bedrijven en gezinnen het optimale rendement halen uit hun zakelijke en thuisnetwerk. Deze adapter biedt een snelheid van 500 megabit per seconde over een afstand tot 300 meter via het lichtnet, terwijl de prijs gelijk is aan die van een Powerline adapter die maximaal 200 Mbps levert. Als hart van een Digital Entertainment Center of een state-of-the-art beveiligingsplatform is de TL-PA411 snel en krachtig genoeg om vrijwel iedere bandbreedte-intensieve taak aan te kunnen. De geavanceerde energiebesparingsfunctie van de adapter verlaagt het energieverbruik aanzienlijk (tot 85%) door automatisch over te schakelen van de normale 'werkstand' naar de 'energie-spaarstand' als er gedurende een bepaalde tijd geen data wordt verzonden of ontvangen.



Met zijn Megabit Ethernet-poort, HomePlug AV-standaard en snelheden tot 500 Mbps maakt de TL-PA411 toepassing mogelijk zoals als simultane multimedia-streaming, multiplayer-gaming en meervoudige HD-videostreams. Met behulp van de Pair-knop van de TL-PA411 kan de gebruiker in drie simpele stappen een computer of netwerkcompatibel apparaat, zoals een printer, NAS-harddisk of gamingconsole, toevoegen:

- steek de adapter in het stopcontact;
- koppel het apparaat met de netwerkkabel aan de adapter;
- druk op de encryptieknoppen en klaar is Kees.

De 128-bit AES-encryptie staat garant voor de netwerkbeveiliging en databescherming.

Meer info: www.tp-link.com

Kennisuitwisseling

Voor het overgrote deel (70 procent) van de CIO's en IT-managers is kennisuitwisseling de belangrijkste reden om samenwerken op afstand hoog op de strategische agenda te zetten. Kostenbesparing (56 procent) en het stimuleren van samenwerken binnen de organisatie (45 procent) worden daarna als belangrijkste motieven genoemd. Dit blijkt uit onderzoek van Talk & Vision, specialist op het gebied van videocommunicatie en managed video services, in samenwerking met Nyenrode Business Universiteit.

Verder blijkt uit het onderzoek dat voor 48 procent van de organisaties samenwerken met klanten, leveranciers en ketenpartners een belangrijk onderdeel van het bedrijfsproces is. Dit kost echter nog teveel tijd. 42 procent van de respondenten vindt dat er nog teveel reistijd wordt verloren gaat aan het reizen naar klanten en andere externe relaties en een derde meent dat teveel tijd wordt besteed aan het reizen tussen verschillende vestigingen.

Talk & Vision heeft in samenwerking met Dr. Jeroen van der Velden (Nyenrode Business Universiteit) onderzoek gedaan onder 126 CIO's en IT-managers. Doel van het onderzoek is om te inventariseren welke beelden bestaan bij het management over het inzetten van samenwerkingstechnologie. Het gehele onderzoeksrapport is te downloaden via: <http://www.talkandvision.nl/videoconference/intouch-consultancy/>

Veel meer dan dozenschuiven

Better safe than sorry - De prikklok en HNW: water en vuur? -
Kansen voor aanbieders van bedrijfsgezondheidsmanagement -
Brainfood - voedsel voor de hersenen

Veel meer dan dozenschuiven

Wordt de verhuizer een soort facilitair manager? Welke invloed heeft Het Nieuwe Werken op de activiteiten van verhuis- en opslagbedrijven? Om antwoord te krijgen op deze vragen en meer, organiseerde OfficeMagazine.nl een tafeldiscussie.

Deelnemers:

- Eric de Ruijter, directeur Top Movers Nederland bv
- Arie van der Kooij, general manager NEDVAN Facilitaire logistiek en services
- Marc van den Elzen, directeur/eigenaar Mondial Vlugo
- Jos Bakker, voorzitter OEV
- Marc van der Heijden, adjunct-directeur UTS Nederland
- Edwin Struis, manager projecten De Haan
- Michael van Munster, uitgever van onder andere OfficeMagazine.nl, trad op als gespreksleider.

Plaats van handeling was Landgoed Zonheuvel te Doorn.

De discussie vond plaats aan de hand van enkele stellingen.

Stelling 1: Het verhuisbedrijf heeft z'n langste tijd gehad.

Volgens Arie van der Kooij moet je eerst een scheiding maken tussen particuliere, internationale en projectverhuizingen. Hij wil de discussie hier beperken tot projecten binnenland. "Een verhuisbedrijf dat zich in de traditionele zin bezighoudt met verhuizen – en dan mag het best wat breder zijn (montage, ICT, archieven, kunst) – zowel met de marketing als de uitvoering, dat bedrijf gaat een heel moeilijke periode tegemoet." Je moet volgens hem de wensen van de veranderende markt volgen, en veel bedrijven doen dat (nog) niet.

Marc van der Heijden valt hem bij: "Ik zie wel bedreigingen voor de grootte van onze organisaties. Het Nieuwe Werken, standaardisatie van werkplekken, je verplaatst personeel in plaats van werkplekken, al die ontwikkelingen houden in dat de toekomst niet meer zo zal zijn als dat we gewend waren. Heel grote volumeverplaatsingen, bijvoorbeeld, zullen nauwelijks meer voorkomen. Maar daarentegen zitten er ook wel kansen omdat bijvoorbeeld IT-werkzaamheden belangrijker worden. Het is dan alleen aan het verhuisbedrijf om de schakeling te maken. Ik denk dat als wij onze dienstverlening uitbreiden, we een zeer grote toegevoegde waarde hebben voor een klant omdat wij praktische logistieke kennis hebben."

Van der Kooij is het daarmee eens: "Het gaat niet meer over alleen verhuisdiensten: je moet je aanpassen, verbreden. De te verhuizen volumes worden onder meer vanwege Het Nieuwe Werken aanzienlijk kleiner en er zijn helaas voldoende redenen om aan te nemen dat ook het aantal verhuizingen op termijn kleiner zal worden. Er is dus minder business in zowel het aantal als in het volume. Gelijkertijd vraagt de klant om andere oplossingen. Daarom heeft NEDVAN zich ontwikkeld van verhuisbedrijf tot facilitair dienstverlener."

Edwin Struis gaat verder: "Ik denk dat het verhuizen an sich, dus de spullen oppakken en van A naar B brengen, dat is helemaal van ondergeschikt belang geworden. Dat is maar een fractie van het totale traject. Wij leveren een ondersteuning van het facility management. Ik ben het met je eens als je zegt dat het traditionele verhuisbedrijf zijn langste tijd heeft gehad, maar dat is niet over drie jaar, dat was vijf jaar geleden al!"

Jos Bakker wil het nuanceren: "Het traditionele verhuisbedrijf in de particuliere markt, dat zal voor een groot gedeelte blijven bestaan." Echter, ook daar moeten de verhuisbedrijven hun dienstverlening aanpassen, meer servicegericht zijn.

Van der Heijden scherpt het aan: "Verhuizers zijn professionele organisatoren. En die organiseren processen." Volgens hem brengen de verhuisbedrijven te weinig naar buiten dat ze die organisatie-diensten ook kunnen bieden. Dat moeten ze meer, en beter, vermarkten.

Bakker vervolgt: "Het begrip 'Erkende Verhuizer' moet compleet opnieuw opgeladen worden. Om de lading weer zichtbaar te maken, maar dan heb ik het over de particuliere markt. In het zakelijke segment is het volume inderdaad aanzienlijk gedaald. En dat kan nog wel eens veel verder dalen. Waar ik het niet mee eens ben, is dat er minder verhuishbewegingen zouden zijn. Want juist doordat men veel minder vierkante meters nodig heeft, zie je dat veel bedrijven terugwillen in oppervlakte. En aangezien de vastgoedmarkt is ingestort, maken steeds meer bedrijven van de gelegenheid gebruik om kleiner te gaan zitten, maar wel beter én goedkoper. Dus het aantal verhuishbewegingen, het aantal orders,



dat zal wel doorgaan. Je ziet dat bedrijven teruggaan naar hun core business en die aanvullende diensten uitbesteden bij specialisten. Daar liggen dus kansen genoeg voor goed georganiseerde verhuisbedrijven die deze diensten ook kunnen aanbieden.”

Eric de Ruijter is van mening dat verhuizen in een identiteitscrisis zit. “Je moet weten wat je moet doen in een markt die heel sterk aan het veranderen is en je moet je horizon heel goed kunnen bepalen. Veel eigenlijk gespecialiseerde bedrijven bieden andere diensten aan, schoonmakers bieden montage en catering aan, enzovoort. Ze hebben allemaal nog één groot probleem en dat is dat ze geen marge maken. En waarom? Omdat ze puur alleen maar op hun eigen focus zitten en niet op het ambacht. En verhuizen is en blijft een ambacht, en er blijft altijd een markt voor. Maar je moet wel zorgen dat je onderscheidend blijft in die markt. En niet dat je als een homogeen product wordt weggezet. En het probleem dat we nu met z’n allen hebben is dat de homogeniteit een vrij hoog gehalte heeft. PPV heeft daarin het voortouw genomen om juist daarin onderscheidend te gaan worden. We zijn daarin hard aan het vechten en we zien dat het ook profijt oplevert. Gevolg is dat er ook links en rechts partijen afvallen omdat ze niet aan de nieuwe eisen kunnen voldoen. Je krijgt dus een eigen identiteit terug.

Om terug te keren naar de stelling: het verhuisbedrijf heeft zeker niet z’n langste tijd gehad, er liggen nog voldoende opportuniteiten. Alleen: je moet wel keuzes gaan maken: ga je linksom of ga je rechtsom? Zorg dat je onderscheidend bent en zorg in ieder geval dat je een eigen gezicht krijgt. Ik vind dat ook de branche daar een heel belangrijke taak in heeft.”

Van der Heijden ziet een probleem: contracten worden gewoonlijk aangegaan voor een periode van 3 tot 5 jaar. “En je moet jezelf inrichten op de duur van die trajecten, je organisatie daarop afstemmen en opbouwen. Maar na die periode gaat het weer naar de markt toe, en als je een contract kwijtraakt zit je ineens met een 20 man aan je ribben, en daar heb je dan dus geen werk voor. Je wordt voor een dubbeltje opzij gezet, ondanks dat je altijd voor die klant hebt klaargestaan, zijn organisatie kent, hem goed

advies gaf, enzovoort. Bij de aanbestedingen geldt de religie van de inkoop op dit moment: men houdt nergens rekening meer mee, ondanks al je inspanningen voor die klant. Of je nu je mensen hebt opgeleid, je bedrijf hebt aangepast, het maakt allemaal niet uit. En wat gebeurt er dan? We gaan dus precies doen wat de klant vraagt, want dat is ook klantgericht – maar je hebt ook een lijstje van dingen die je graag voor die klant extra zou doen, omdat je vakgek bent en hem wil helpen om te besparen of efficiënter te werken. Door de manier waarop de klant het uitvraagt, komt de efficiëntie op de tweede plek en gaat het meer om formaliteiten en procedures want we zijn allemaal bang dat we op onze vingers worden getikt.”

Van der Heijden draait het om: “Je moet altijd klantgericht bezig zijn, maar als de klant niet de behoefte ziet om jou op een eerlijke en transparante manier je vak te laten uitoefenen – want daar heb je het over, je moet immers voldoen aan al die regeltjes – dan krijgt hij ook wat hij uitvraagt.”

Voor De Ruijter is dit een bevestiging dat de branche in een identiteitscrisis zit: “Men durft geen eigen keus te maken. Je hoort constant: als de klant maar iets vraagt, dan gaan we iets doen. Wij stellen onze eigen horizon, de klant neemt ons niet mee, wij nemen de klant mee.”

Van den Elzen ziet het anders: “Het probleem is dat je bij aanbestedingen niet met de klant aan tafel zit, maar met de inkoop, al of niet ingehuurd. Die weet van toeten noch blazen, hij heeft gewoon een lijstje en een budget gekregen waar hij zich aan moet houden.”

Volgens De Ruijter zijn er inderdaad inkopers die alleen maar op prijs rekenen. “Als je een partij hebt die echt innovatief is, dan ziet die klant ook echt wel dat hij veel meer kan, en dan zie je ook een heel andere aanbesteding komen in de markt.”

Van der Kooij is optimistisch: “Gelukkig zijn er nog voldoende partijen waarmee je wel degelijk een relatie aan kunt gaan van 10, 15 jaar. En als je goed je best doet, kun je bij elk volgend kwartaaloverleg een volgende stap nemen om de relatie verder uit te diepen, je processen te integreren.”



Marc van der Heijden, Edwin Struis

Struis vult aan: “Belangrijk is dat je zo vroeg mogelijk in het traject met de klant aan tafel komt te zitten, dat het gesprek op gang komt, bij De Haan organiseren we geheel vrijblijvend workshops voor facility managers welke voorbereidingen moeten treffen voor een aanstaande verhuizing. Dan heb je het nog helemaal niet over wanneer en wat gaat het kosten, je bent bezig een relatie op te bouwen. En hopelijk wordt die relatie zodanig ontwikkeld dat als het moment aanbreekt om te gaan handelen, je inderdaad kunt en mag uitleggen waarom iets zoveel kost. Overigens: de opmerking dat verhuizers geen verstand hebben van facilitaire dienstverlening, dat ben ik absoluut niet met je eens. Als de markt vraagt om die competenties, en je hebt die niet, dan moet je daar wat aan doen. Door ofwel je mensen op te leiden, dan wel om de juiste mensen binnen te krijgen. Bij De Haan is deze professionaliseringslag reeds jaren geleden ingezet.”

Stelling 2: Het moderne verhuisbedrijf kan nooit een complete facilitaire dienstverlening verzorgen.

Van der Kooij geeft aan dat er grote verschillen zijn qua invulling van ‘complete facilitaire dienstverlening’. “Als je bedoelt alle activiteiten ter ondersteuning van het kernproces, dan klopt de stelling. Want dan moet je ook de catering doen, de kantoorbehoeften, de ICT, enzovoort. Dat gaat wel heel erg ver. Wat je ook onder facilitaire dienstverlening zou kunnen verstaan is facilitaire logistiek en facilitaire support services. Het is een strategische keuze. Ik kan me voorstellen dat een bedrijf wel degelijk de facilitaire kant op gaat omdat verhuizen puur, an sich, weinig toekomst biedt.”

Volgens Van der Heijden moet je op zoek naar niches. “De klant moet de meerwaarde van je bedrijf kennen en betalen voor de toegevoegde waarde en service die je biedt. Dat kan zijn in de kunstwereld, maar dat kan ook in het facilitaire zijn.

Maar zoek nou die niche op waar wij in excelleren. Want er is geen bedrijf in Nederland dat de combinatie maakt tussen zeg maar facilitair organiseren of projectmanagement en logistiek. En daar zijn onze bedrijven qua infrastructuur vaak helemaal op ingericht. Echter: vaak weten organisaties niet eens wat wij allemaal doen. We vermarkten ons niet op de juiste wijze. De klant beschouwt ons vaak nog als gewone platte dozenschuiver, en dat zegeltje hangen we ons zelf om de nek.”

Van den Elzen reageert: “Creativiteit is de basis van het ondernemen. Dus als die klant bepaalde diensten vraagt, dan moet je daarop inspelen. Alleen: als de klant niet weet wat jij kunt bieden, moet je het hem wel vertellen. Je moet je klant wel vertellen dat je creatief bent. Ook in de facilitaire sector. In de dienstverlening. En dan kun je wel punten scoren.”

De Ruijter is stellig: “De verhuisbedrijven zouden meer facilitaire diensten moeten aanbieden, dan maken ze mijn leven makkelijker. Omdat ze hun focus dan ergens anders op leggen, en dan lukt het niet en dan stappen ze terug naar het oude en dan zijn ze drie stappen te laat.”

Van der Heijden relativeert: “Verhuizers zijn logistiek heel goed. Maar als we buiten onze specialiteit gaan werken, in de soft services terechtkomen, zoals schoonmaak, helpdesk functies, dan kan het wel eens flink fout gaan. Wij hebben een eigen facilitair bedrijf, alleen wij richten ons op het organisatie-aspect, zeg maar. Dus dat is meer op het kennis en organisatie-stuk en dan is UTS een mogelijke partner die handjes levert. Als de klant je de ruimte geeft om je ding goed te doen, kan dat hem een hoop kosten besparen.”

Van der Heijden vervolgt: “Wij combineren die grote logistieke kennis met onze facilitaire kennis. In dat specialisme, tussen dat facilitair en logistiek, daar heb je een toegevoegde waarde voor je klant, want daar help je hem ook echt.”

De Ruijter werpt tegen: “Dat is een strategie. Want je stelt het



Eric de Ruyter



Marc van den Elzen

centraal, en als je dat doet, ben je van een verhuisbedrijf een facilitair management bureau geworden.”

Struis is van mening dat je facilitaire diensten en verhuizingen separaat moet zien. “Professionele verhuisbedrijven, zoals De Haan, hebben deze competenties binnen haar organisatie gescheiden, zodat de specifieke focus, de klantbehoeften, nooit uit het oog verloren wordt.”

Van den Elzen gaat verder: “Het gaat om het verdienmodel. Als je meer met je facilitaire diensten kunt verdienen, waarom zou je het dan niet doen? Maar je moet uitkijken dat je niet het klusbedrijf wordt dat alles kan, maar alles net niet. Dan gaat het mis.”

De Ruijter hamert op de eigen identiteit: “Als je zwaarder gaat inzetten op het facilitaire gedeelte of op welk ander vak dan ook, en je laat het verhuizen wat vieren, dan verlies je je marktpositie.” Van der Heijden geeft aan dat je je inderdaad moet profileren, je kunt niet alles even goed doen.

Van der Kooij heeft andere ervaringen: “Juist de grotere opdrachtgevers vragen om een facilitaire service waar verhuizen een onderdeel van is. Maar daar kunnen ook allerlei andere special services deel van uitmaken. Zoals een ontmanteling service of een calamiteiten service. Maar je moet je altijd afvragen wat die klant dan allemaal verstaat onder die facilitaire service. Dat moet je heel goed afbakenen. Je doet niet meer alleen verhuizen, maar ook datgene wat eruit voortkomt. Bijvoorbeeld archiefmanagement. Maar je kunt wel degelijk ook bij een grote opdrachtgever ook zijn handyman-services of zijn kleine verhuizingen coördineren, een uitgebreide facilitaire en logistieke service verlenen. Maar: schoenmaker blijf bij je leest. Je moet niet denken dat je overal verstand van hebt. Net zoals verhuizen een vak is, zijn beveiligen en schoonmaken dat ook.”

De Ruijter: “Dan kom je weer bij identiteit uit. Facilitair is zo’n containerbegrip geworden dat niemand er meer iets van begrijpt. Onderscheid je nu eens van dat containerbegrip en zet jezelf duidelijk in de markt.”

Van den Elzen noemt als voorbeeld hiervan een nieuwe dienst van Mondial: facilitaire warehousing. “We hebben grote klanten, die zeggen: we hebben overtollig meubilair en dat staat door heel Nederland bij allerlei verhuisbedrijven of in de kelder of de

garage, en als ik iets moet hebben, dan kan ik het niet vinden en bestel ik het nieuw. De klant kan inloggen op onze website en precies à la Marktplaats zien wat hij nog heeft en bestelt wat hij nodig heeft. We halen het op de verschillende locaties op, en zetten het neer waar hij het hebben wil, gemonteerd en al.”

Volgens Van der Kooij is het niet alleen het aanbieden van producten of diensten. “De verhuismarkt wordt minder, maar je wilt wel continuïteit voor je bedrijf bereiken. Dan zul je je zodanig moeten profileren dat je je in de processen van de opdrachtgever nestelt, dus dat je de coördinatie doet voor hem, namens hem. Of het beheer over zijn meubilair en inventaris overneemt. Als je dat doet, maak je een goede stap.”

Van den Elzen valt hem bij: “Dan krijg je een win-win, dat is de creativiteit.”

Van der Heijden: “Maar wordt een verhuisbedrijf een regieorganisatie of blijft het een uitvoerende organisatie? Of gaan ze daar tussenin zitten? Want de grootte van de projecten neemt af, en de termijnen tussen die grote projecten wordt langer. Mijn ervaring is dat verhuizers pur sang organisatoren zijn die soms over sommige grenzen heen moeten kijken naar nichemarkten.”

Bakker gaat verder: “Er zijn nog steeds bedrijven die die efficiëncyslag niet hebben gemaakt, of onvoldoende andere sectoren hebben kunnen aanboren. Maar je hebt niet alleen minder handjes nodig omdat het volume terugloopt, je hebt ook een ander type mensen nodig. Meer facilitair ondersteunend, verhuisbedrijven die de boel coördineren.”

Van der Heijden: “Maar dan hebben we het weer over het ondernemerschap van verhuizers. Wat ze ook voor hun voeten krijgen, ze maken er wat van. En we lossen het voor die klant op en dat is wel iets waar je trots op mag zijn en moet communiceren.”

Stelling 3: Een verhuis- en opslagbedrijf is per definitie niet duurzaam.

Van den Elzen geeft aan dat dit nog deels opgaat: “Veel bedrijven rijden nog steeds met oude diesels rond.”

Van der Heijden vertelt dat UTS het gehele bedrijf heeft laten doorlichten op CO2-footprint. “We hebben ons tot doel gesteld naar CO2-neutraal toe te werken. En dan niet alleen maar com-



Het landelijk netwerk van
Erkende Verhuisbedrijven

Kelvinring 52b – 2952 BG Alblasterdam
T +31.78.6990333 – F +31.78.6990335
info@mondial-movers.nl

www.mondial-movers.nl



Verhuizingen
Facilitaire logistiek
Facilitaire dienstverlening

NEDVAN

NEDVAN faciliteert
20 vestigingen in Nederland
1 contactadres!

www.nedvan.nl - 0172-446935 - Zoeterwoude



Jos Bakker

Voorzitter O.E.V. - Organisatie Erkende Verhuizers
Voorzitter P.P.V. - Professionele Project Verhuizers
Directeur - Vlotweg Verhuizingen BV. Arnhem



VERHUIZEN EN MEEER 



**ALS HET U OM EEN PARTNER
GAAT DIE ACHTER U STAAT**

- VERHUIZEN
- FACILITY MANAGEMENT
- ICT-SERVICES
- OPSLAG & LOGISTIEK
- ARCHIEFSERVICES

WWW.UTS.NL T 068 - 002 3000




Topmovers Nederland
E: info@topmovers.nl | T: 026-3763465
Meander 251, 6825 MC Arnhem
www.topmovers.nl



**Zorgeloos verhuizen?
De Haan verzorgt het
tot in de puntjes.**

Trusted since 1777

 **De Haan**

Edisonweg 18
2952 AD Alblasterdam
T +31 78 69 20 333

www.dehaan.nl

penseren, boompjes planten en dat soort dingen. Wij kijken naar onze bedrijfsvoering, hoe wij dingen doen, en willen met praktische oplossingen komen die ertoe bijdragen dat wij reduceren. Vervroegd verjongen van je vloot, maar ook je panden aanpassen, kijken naar je verpakkingsmaterialen.

Een verhuisbedrijf per definitie niet duurzaam? Ik denk dat verhuisbedrijven bij de eerste organisaties hoorden die duurzaam bezig waren, wij waren 20 jaar geleden al aan het scheiden. Nu wordt het ineens een groene hype, maar verhuizers zijn altijd al bezig geweest om efficiënter te werken, al communiceerden wij dat nooit zo hard.”

Bakker wijst op de opslagfunctie van een verhuisbedrijf: “Dat heeft zeker een duurzaamheidsfunctie daarin. Wij kunnen overtollige meubels opslaan zodat ze niet weggegooid hoeven te worden. Dan hoeft de inventaris niet vernieuwd te worden.” Van der Heijden vult aan: “Natuurlijk zijn opslag- en beheersystemen duurzaam, maar wat het voor onze klanten uniek

maakt, is de waardering voor onze initiatieven, en onze praktische invulling daarvan. Dat is denk ik het unieke, dat onze klanten bereid zijn om bij te dragen aan de acties die wij doen. Het is dan aan ons om terug te koppelen dat je daadwerkelijk iets aan het doen bent.”

Van der Kooij wijst op de aanbestedingen waarbij je moet aankruisen hoeveel procent van je vloot euronorm-5 is. En hoeveel is euronorm-6? “Als je veel op euronorm-4 zit, dan val je dus al af. Sommigen zijn daar heel streng in, andere minder.”

De Ruijter relateert: “Duurzaamheid is zonder meer heel belangrijk. Maar binnen de verhuiswereld praten we erover alsof we de grootste vervuilers zijn op deze aardkloot. Volgens mij hebben we maar een fractie van de totale vervuiling, met onze wagens, panden enzovoort. Waar het volgens mij veel meer om gaat, is dat het authentiek is. Dus dat het binnen een organisatie echt leeft, wat doe je terug voor de gehele samenleving, maar zeker voor je directe omgeving als bedrijf? Daar



Arie van der Kooij



Jos Bakker

zou nog wel wat meer aandacht aan besteed mogen worden. Dus: laat zien wat je doet aan je omgeving.”

Struis valt hem bij: “Het moet tussen je oren zitten.”

Van den Elzen gaat verder: “We zijn allemaal milieu 14001 gecertificeerd, maar wat blijkt nou? Goed kijken naar het proces, dan deden we eigenlijk al. Papier scheiden, folie scheiden, de auto’s rijden verantwoord. Dus uiteindelijk kost het allemaal niet zoveel moeite. Maar ga je het doen, dan moet het gehele bedrijf, al het personeel, meedoen. Dan ben je MVO bezig en kan je je eigen identiteit ten toon spreiden.”

Men is het erover eens dat het geen goede zaak is als de keuze voor al of niet klimaatneutraal werken bij de klant wordt neergelegd.

Struis: “Je bent groen of je bent het niet. Het kan niet zo zijn dat de klant kiest voor een niet-groene of groene verhuizing. En dat hij dan een andere prijs betaalt.”

Van der Kooij nuanceert: “Het verschil zit hem vaak toch in de kwaliteit, in het vakmanschap. En de ene cliënt verstaat er wat anders onder dan de andere. Maar de levensvisie van duurzaamheid en groen, daar kun je verschillend over denken.”

Van der Heijden: “Bottom line is: wat doe je er nu aan als bedrijf op een reële, praktische manier? Je kunt uren praten over groen, maar wat heb je er nu aan gedaan en hoe kun je dat aantoonbaar bewijzen?”

Stelling 4: Een verhuisbedrijf moet tegenwoordig aan zoveel criteria voldoen (arbo, milieu, enz.) dat het een vrijwel onwerkbaar situatie wordt.

Van der Kooij reageert: “Als we ons gewoon allemaal aan de regels en voorschriften houden, waarom zou er dan een onwerkbaar situatie ontstaan? Als bedrijf dien je je aan te passen en te ontwikkelen. Er zijn natuurlijk wel eens extreme vragen in aanbestedingen, dat je je afvraagt of er nog wel aan mee moet doen. In die zin ben ik het wel met de stelling eens dat er soms een onwerkbaar situatie wordt gecreëerd.”

Struis draait het om: “Als je je al of niet verplicht aan allerlei regels moet gaan houden, biedt dat je ook bepaalde inzichten. Uiteindelijk verbetert dat je organisatie. Ik ben er helemaal niet zo rouwig om dat je af en toe een regel opgelegd krijgt.”

Van der Heijden geeft toe: “Het draagt wel bij aan de betrouwbaarheid van je organisatie. Ik denk dat wij er allemaal heel flexibel in meegaan, met al die regelgeving. Maar als een klant iets roept tegen een verhuizer, dan is die al aan het ontwikkelen. En hoe ze dat dan doen, dat is aan eenieder, maar ik denk dat ze heel snel signalen oppikken.” Bakker is van mening dat er veel verdubbeling zit in de regelgeving. “Daar moeten we vanaf. Heb je het milieucertificaat keurig geregeld, krijg je vervolgens toch weer de brandweerman erachteraan. Gevolgd door de gemeenteambtenaar. Daar kun je met horizontaal toezicht heel veel in verbeteren.”

Van den Elzen: “Dat is hetzelfde als toen we een aantal jaar geleden allemaal ISO 9001 moesten halen. Het voordeel daarvan is dat het bedrijf tegen het licht wordt gehouden en daar kun je voordeel uit halen.”

Struis wijst op een ander aspect: “Voor wat betreft de arbo-regelgeving: natuurlijk moet je je daaraan houden, maar het toont ook een stuk respect naar je mensen toe. Dat is toch de waarde van je bedrijf, dat je de jongens die voor je lopen te sjouwen de juiste middelen geeft om veilig te kunnen werken.”

De conclusie van de tafeldiscussie mag zijn dat er wel degelijk kansen bestaan voor een verhuisbedrijf dat met zijn tijd meegaat door nieuwe, al of niet facilitaire, diensten te ontwikkelen. Duurzaamheid is voor veel bedrijven al geïntegreerd in de bedrijfsfilosofie, en audits kunnen nuttig zijn om tot nieuwe inzichten te komen. ■

Better safe than sorry

In elke editie van Office Magazine.nl publiceren we reacties op een stelling met betrekking tot een gebied van de kantoorwereld. Daartoe formuleren we prikkelende stellingen die we voorleggen aan een aantal toonaangevende partijen op dat gebied.

Stelling:

Binnen elke organisatie moet een BHV'er aanwezig zijn, ongeacht het aantal mensen op de werkvloer.

Reactie Franck Rutten, Marketing Manager bij BHV.NL:

Een succesvolle bedrijfsvoering hangt samen met de belangrijkste factoren in een organisatie: de medewerkers, klanten bezoekers en leveranciers. De werkgever is immers verantwoordelijk voor alle aanwezige personen op zijn of haar locatie. Investeren in veiligheid en in het bijzonder in een goede organisatie van uw bedrijfshulpverlening (BHV) loont. Zelfs of misschien wel juist ten tijde van crisis. Er vinden immers 220.000 arbeidsongevallen per jaar plaats, wat het terecht een essentieel onderwerp maakt.

Het belang van aanwezige bedrijfshulpverleners wordt helaas vaak onderschat. Veel organisaties beseffen dit meestal pas als het een keer echt mis gaat. Op die momenten komt het erop aan en kunnen goed getrainde BHV'ers een verschil maken. Soms letterlijk een verschil tussen leven en dood!

In elke organisatie moet dan ook altijd een goed georganiseerde BHV-organisatie met voldoende BHV'ers aanwezig zijn! Dit aantal wordt o.a. bepaald door het in kaart brengen van de aanwezige risico's, werkprocessen, gebouwconstructie, aanwezige personen en hun zelfredzaamheid.

Vaak komt er meer bij kijken dan u in eerste instantie denkt. Niet alleen mogelijke ongelukken of calamiteiten maar ook een hogere werkdruk en de belasting van personeel kunnen behoorlijke risico's vormen en sneller ongevallen of calamiteiten veroorzaken.

Tijdens een calamiteit lijkt alles tegelijk te gebeuren. Zorg dus dat u goed bent voorbereid, dat er noodprocedures zijn vastgelegd en er voldoende BHV'ers zijn opgeleid die snel en adequaat kunnen reageren en optreden.

Reactie Bernadette Wieman, Coördinator Preventie en BHV

BHV'er = veiligheid = bevrogenheid

Werken in een veilige en gezonde omgeving zorgt ervoor dat mensen energiek en toegewijd hun werk kunnen doen. Veiligheid is dus een randvoorwaarde voor het krijgen en behouden van bevrogenheid. De werkgever die aandacht heeft voor de veiligheid in de organisatie, werkt daarmee actief aan de bevrogenheid van zijn werknemers. Andersom gaat het ook op. Hoe meer bevrogen werknemers je als organisatie hebt, hoe kleiner het aantal ongevallen, zo blijkt uit wetenschappelijk onderzoek; bevrogen mensen werken 62% veiliger.

Werken aan veiligheid is dus werken aan bevrogenheid. De rol van de BHV'er wordt vanuit die optiek nog belangrijker. Het zijn nu de risico's in een organisatie – gebaseerd op de RI&E – die primair het BHV-plan en het aantal BHV'ers bepalen. Maar wellicht is het tijd om BHV in een breder perspectief te plaatsen!

365 BV - Postbus 85091
3508 AB Utrecht:



Reactie Paul van Dun, VDC Training:

Om adequaat te handelen bij een calamiteit van wat voor omvang dan ook zou het verplicht moeten zijn om minimaal 1 BHV'er op de werkvloer te hebben.

Ondanks dat dit verplicht is volgens de wet, gebeurt het regelmatig dat bij controle hier geen gehoor aan wordt gegeven.

Naar mijn mening is het zo dat, behalve dat het een wettelijke plicht is, er ook een morele plicht bestaat.

Het zou je maar gebeuren dat er een collega of een klant een hartaanval krijgt en er wordt niet of niet goed gehandeld, of dat er bij een brand collega's achterblijven in het pand omdat er niet gecontroleerd is. Als bedrijf zijnde moet je je verantwoordelijkheden pakken. Ook dat is ondernemen!

Reactie M.J. (Mathijs) van der Linden, Cocoon Risk Management:

Het antwoord op de stelling is eigenlijk eenvoudig;

Op de werkvloer, en hoe beperkt de bezetting ook is, moet er op het gebied van hulpverlening in de zin van levensreddend handelen (EHBO), deskundige en op de bedrijfssituatie afgestemde "hulp" aanwezig zijn. Deze deskundige hulp is getraind om de juiste procedures uit voeren bij brand, ongeval en ontruiming.

De deskundigheid die hierin wordt bedoeld is eenvoudig in te vullen middels een BHV-training.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om te bepalen wat die deskundigheid moet inhouden en of niet achteraf bij een incident tekortkomingen in deskundigheid worden geconstateerd.

Reactie André Zwart, Medprevent:

Een ongeluk zit, zoals u weet, in een klein hoekje. Of uw organisatie nu bestaat uit 3 of uit 500 medewerkers, het "onverwachte ongeluk" kan overal plaatsvinden. Dit is exact de reden dat wij als Medprevent vinden dat binnen iedere organisatie een BHV'er aanwezig dient te zijn. Een uit de hand gelopen prullenbakbrandje dat een half kantoor in de as legt, een medewerker die een traptree vergeet en een enkel verstuikt of een klant die plotseling al vóór de factuur onwel wordt, het zijn allemaal voorbeelden van situaties die daadwerkelijk kunnen gebeuren. Met BHV'ers op de werkvloer voorkomt u onnodige risico's en kunnen er achteraf geen verwijten worden gemaakt. Zorg dus voor voldoende BHV'ers bij u op de werkvloer!

De prikklok en HNW: water en vuur?

Heeft tijdregistratie nog wel zin in een organisatie die de concepten van Het Nieuwe Werken aanhangt? In dit artikel willen we aantonen dat HNW en de prikklok elkaar zeker niet hoeven uitsluiten.

Tijdregistratie is een modern instrument voor efficiënt beheer van de organisatie. Het instrument maakt een aantal administratieve processen inzichtelijk en maakt dus kostenbesparing mogelijk. Een dergelijke 'tool' is geheel neutraal voor wat betreft de cultuur van de organisatie. Net zoals HNW. Bovendien kan in veel gevallen tijdregistratie zelfs een positieve bijdrage leveren aan het invoeren van Het Nieuwe Werken. We bekijken de voors en tegens van de twee concepten, en geven vervolgens aan hoe die twee elkaar kunnen versterken.

Het Nieuwe Werken: oude wijn in nieuwe zakken?

Het Nieuwe Werken (HNW, of zoals het in België heet: 'travail 2.0' of 'travail collaboratif') houdt voornamelijk in dat kantoorwerkzaamheden tijd- en plaatsafhankelijk worden verricht. De medewerkers bepalen zelf – binnen overeengekomen regels – waar en wanneer ze werken. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de tele- en/of thuiswerker beschikt over de nodige technische voorzieningen om met zijn of haar collega's te kunnen communiceren en samenwerken. HNW is zeker geen nieuw concept, al wordt er om allerlei redenen tegenwoordig steeds vaker gebruik van gemaakt.

HNW is zeker niet geschikt voor alle functies en taken van de kantoormedewerker. Uit een recente studie is gebleken dat HNW voornamelijk wordt toegepast door het management en in mindere mate door kenniswerkers.

De potentiële besparingen voor de werkgever zijn interessant: lagere reiskostenvergoedingen, minder tijdsverlies door files, minder kantoorruimte nodig, minder kosten voor personeelswerving (minder verloop en het voordeel van open sollicitaties) en minder ziekteverzuim (iemand die zich niet helemaal lekker voelt, zal thuis wél doorwerken).

De invoering van HNW – het samenwerken – houdt ook in een verandering van stijl van leidinggeven, van de structuur en de cultuur van de organisatie, van de mentaliteit van alle betrokken

medewerkers en zelfs van de fysieke invulling van het kantoor. In de filosofie van HNW ligt besloten dat het vertrouwen tussen werkgever en werknemer optimaal is. De manager beoordeelt zijn of haar mensen op basis van de behaalde resultaten en niet op het aantal uren dat ze op kantoor waren.

Van de zijde van de medewerker zijn er naast de voordelen die de vrijheid biedt, ook enkele socio-psychologische factoren die een rol spelen. Thuiswerken vereist competenties die niet iedereen heeft, in ieder geval niet in dezelfde mate. Je moet bijvoorbeeld autonoom kunnen werken en zelfdiscipline hebben. Het sociale contact met de collega's wordt minder. Bovendien kun je thuis snel worden afgeleid door bijvoorbeeld kinderen. Daarnaast: waar liggen de grenzen? Wanneer stop je met werken, wanneer is het genoeg? Maar ook zeker: hoe kan mijn manager me voldoende waarderen?

Tijdregistratie: automatiseren van de bedrijfsprocessen

Een tijdregistratiesysteem is in feite een geautomatiseerd systeem voor het bijhouden van de werktijden, geïntegreerd in de operationele bedrijfsprocessen.

Vanuit de gegevens van de tijdregistratie kunnen diverse processen worden gevoerd:

- de maandelijkse loonberekening. Met een tijdregistratiesysteem kunnen de overuren worden meegenomen, de bonussen, enzovoort. Kortom: de salarisberekening en alles wat daar omheen speelt (premies, belastingen). Dit vereist een snelle en nauwkeurige administratie. Middels een tijdregistratiesysteem kan deze administratie praktisch geheel geautomatiseerd plaatsvinden.
- het bijhouden van ziekte- en vakantiedagen. Maar ook extra uren en dienstenwisselingen kunnen op deze manier digitaal worden bijgehouden, in plaats van dat er papieren procedures moeten worden gevolgd ('briefjes').
- het bijhouden van de planning van personeelsinzet bij pro-



jecten, cliënten- en werkopdrachten kan in een systeem worden geïntegreerd.

Die gegevens zijn niet alleen nuttig, maar ook noodzakelijk voor de teamleider en het management (totaal ziekteverzuim, werklasterdeling). Op basis van die gegevens kan de personeelsplanning worden gemaakt, evenals een verdeling van de uren (projecten, werkorders, enzovoort). Dit alles kan worden opgenomen in het ERP-systeem.

Tijdregistratie heeft in feite dezelfde reden van bestaan als Het Nieuwe Werken: de kostenbesparing voor de werkgever en het prettiger werken voor de werknemer:

- de werknemer kan uitgaan van een correcte loonberekening, rekenen op een algemene toepassing van de werkverdeling en van een constant inzicht in zijn vakantiedagen, zijn overuren of de planning van zijn werkzaamheden.
- de directie bespaart op de administratiekosten voor het personeel dankzij de automatisering van het routinewerk, terwijl men ook de informatie verkrijgt voor het management van de organisatie, zoals trends in ziekteverzuim, of de mate van werkdruk in de verschillende afdelingen.

Water en vuur

Hoe kan Het Nieuwe Werken nu in vredesnaam gecombineerd worden met een systeem als tijdregistratie? De redenatie kan worden opgezet op twee pijlers:

- de manager beoordeelt zijn samenwerkende medewerkers op basis van concrete doelen die vooraf zijn vastgesteld. Het resultaat is belangrijker dan de inspanningen. Tijdregistratie heeft dus geen enkele zin want het is niet belangrijk.
- bovendien gaat HNW uit van een bedrijfscultuur die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen tussen werkgever en werknemer. Tijdregistratie, en dan met name de prikklok, heeft daarentegen een sterk negatief imago van een controlemiddel (het 'big brother' syndroom) en staat dus haaks op de cultuur van HNW.

We gaan hier wat dieper op in.

Het Nieuwe Werken: de filosofie achter HNW is dat het gericht is op resultaat. Het maakt niet uit waar of wanneer de medewerkers hun taken uitvoeren. Wat telt, is dat de gewenste resultaten binnen de vastgestelde termijn worden behaald. HNW is overigens niet gemakkelijk in alle organi-



saties in te voeren, zo blijkt uit de praktijk. Hoe dan ook, met betrekking tot de tijdregistratie is de redenering dat de totale effectieve werktijd van de medewerker niet meer het belangrijkste is bij zijn beoordeling. Het is aan de medewerker om te bepalen hoeveel tijd hij of zij besteedt aan het behalen van het beoogde resultaat. Tijdregistratie is dus totaal overbodig.

De fout in deze redenering is dat tijdregistratie nooit bedoeld is geweest als een instrument om de medewerkers te kunnen beoordelen. Tijdregistratie is een modern instrument dat het management helpt de organisatie efficiënt te leiden. Het rationaliseert een aantal administratieve processen en kan dus kostenbesparend werken. Dat heeft niets te maken met de bedrijfscultuur of met HNW.

De prikklok: de card-lezer of de prikklok of de stempelmachine maakt de tijdregistratie in een organisatie zichtbaar. Maar is een prikklok nodig voor het registreren van de werktijden? En is het wel een controlemiddel? Een groot aantal organisaties kent vergoedingsregelingen voor gemaakte overuren. Of het arbeidscontract voorziet in allerlei andere regelingen met betrekking tot het salaris, bepaalde vergoedingen of rechten, geldig voor de duur van het contract of het project en afgemeten aan de hand van de prestaties.

In alle gevallen is het administratief afhandelen van de salarisgegevens een forse klus als die handmatig moet worden uitgevoerd. Het verzamelen en verwerken van al die gegevens neemt enorm veel tijd in beslag en er kunnen gemakkelijk fouten in sluipen. De registratie van de gewerkte uren middels een card-lezer of prikklok is bijgevolg een noodzakelijke maatregel om deze administratie te automatiseren en dus kosteneffectief te maken.

Voor het management en het kader, maar ook voor de medewerkers die een vast maandsalaris ontvangen, en die geen regeling hebben voor de gewerkte overuren of andere vergoedingen op basis van gewerkte uren, is het best mogelijk om de tijdregistratie zonder prikklok bij te houden. Dan hebben we het over het beheren van de afwezigheid. De medewerker noteert alleen de dagen dat hij of zij afwezig is vanwege ziekte of vakantie. Alle andere dagen wordt hij of zij geacht, aanwezig te zijn binnen de kantooruren. Bijgevolg worden de uren bijgehouden zonder prikklok. Om die reden maakt bij veel organisaties slechts een klein gedeelte van het personeelsbestand gebruik van een prikklok, omdat er meerdere manieren zijn om de tijdregistratie te regelen.

De prikklok is dus niets meer of minder dan een nuttig tool waarmee de processen van de berekening van het salaris en de prestaties makkelijker en met minder fouten kunnen worden verricht. Bovendien is een moderne prikklok een multifunctionele terminal waarmee de medewerkers kunnen aangeven dat ze bijvoorbeeld ergens anders gaan werken of dat ze recht hebben op een fiets van de zaak. Ze kunnen daarnaast op elk moment hun personele gegevens raadplegen, met name de resterende vakantiedagen.

Is tijdregistratie dan ook mogelijk voor de telewerkers en de thuiswerkers?

De medewerkers die thuis werken of op een andere plek kunnen zonder problemen worden geïntegreerd in een tijdregistratiesysteem. Met behulp van de 'virtuele prikklok', een module die in elke computerprogramma voor tijdregistratie is opgenomen, kan de thuiswerker zijn werkuren in zijn computer of laptop invoeren. Het is duidelijk dat het vertrouwensaspect, zo belangrijk bij HNW, hier ook van toepassing is. Niemand kan garanderen dat de medewerker die zich via de virtuele prikklok heeft aangemeld, ook daadwerkelijk werk verricht.

De telewerkers en de thuiswerkers die niet van de prikklok gebruik maken en die geen reiskostenvergoeding ontvangen, kunnen ook eenvoudig worden opgenomen in een tijdregistratiesysteem middels een afwezigheidsmelding. Zij werken thuis of op een andere plek op de standaard uren, volgens een vast stramien. Op die manier kunnen de thuis gewerkte uren ook goed worden geregistreerd. De collega's weten wie zich op het kantoor bevindt, wie thuis werkt en wie zich afwezig (ziek/verlof) heeft gemeld.

En hoe zit het dan met de controlefunctie?

Een controle en een degelijk beheer van de medewerker met betrekking tot zijn of haar werktijden zijn intrinsiek mogelijk middels de prikklok. Het is de taak van de directie om te bepalen of het wel of niet nodig is voor de controle van individuele werknemers om volgens een prikklok te werken. Net zoals een hamer kan een prikklok een werktuig zijn, of een wapen. Een nuttig hulpmiddel of een controlemiddel. Een duidelijke communicatie naar het personeel toe en een eenduidig beleid op dit gebied kan misverstanden voorkomen, evenals het 'big brother' syndroom.

Overigens gebruiken we hier telkens de prikklok als voorbeeld, maar er zijn natuurlijk meerdere manieren en technologieën om de aanwezigheid dan wel de activiteiten van werknemers vast te stellen. Zo zijn er smartcards, high-tech bewakingscamera's, en computerprogramma's die vastleggen wanneer, hoeveel en zelfs wat er wordt getypt. In dat laatste geval is de prikklok slechts het heel kleine broertje van 'big brother', maar kun je je ook afvragen of de vertrouwensfactor eigenlijk wel aanwezig is in het bedrijfsbeleid.

HNW en tijdsregistratie: 1 + 1 = 3

In de filosofie van HNW, met medewerkers die niet (altijd) op het kantoor aanwezig zijn, willen de managers hun medewerkers beoordelen en aansturen op basis van hun prestaties. Dat veronderstelt dus zowel een quantificatie als een kwalificatie: wat kan men doen in hoeveel tijd? In theorie is dat een heel duidelijk concept. In de praktijk echter blijkt dat voor een aantal functies moeilijk toe te passen. Niet alle taken zijn te quantificeren, en hoe kun je een realistische termijn definiëren voor elke taak? Als gevolg hiervan valt men vaak terug op het concept van vertrouwen. De manager spreekt zijn vertrouwen uit in de medewerker die hij toestemming geeft om de taak zo snel en zo correct mogelijk uit te voeren. Vertrouwen is onlosmakelijk verbonden met HNW, is erin verankerd. Het is tevens zijn achilleshiel. Uit onderzoeken blijkt dat het vertrouwensaspect (of liever het ontbreken daarvan) voor veel werkgevers een onoverbrugbaar obstakel is om over te gaan op HNW.

Met het voorzien in toepassingen voor tijdregistratie kan dat vertrouwen worden bevestigd. Uit de praktijk blijkt dat veel organisaties een tijdsregistratiesysteem aanschaffen tegelijkertijd met het invoeren van flexibele werktijden. Het is duidelijk dat in dit geval de directie niet bepaald het volste vertrouwen heeft dat de productiviteit op hetzelfde niveau blijft als het toezicht en de controle wordt afgeschaft. Dat is eigenlijk niet zo verwonderlijk als je beseft dat de personeelskosten een aanzienlijk gedeelte vormen van de totale bedrijfskosten. Een verschil van enkele procenten in de productiviteit kan een forse impact hebben op de nettowinst. Daarnaast bestaat er ook vaak bij de medewerkers een gevoel van wantrouwen. De vakbonden staan vaak wantrouwend tegenover HNW, want in hun perceptie heeft een medewerker bijvoorbeeld een contract voor 38 uur, terwijl voor de realisatie van het totaal van vastgestelde doelen meer uren nodig kunnen zijn. De werkdruk kan dus sterk verhoogd worden in verhouding met het traditionele werkmodel.

Een goede middenweg is om aan individuele werknemers voor te stellen dat zij zoveel mogelijk werken op basis van prestatie, maar tegelijkertijd een algemeen overzicht te behouden op het productiviteitsniveau. Tijdregistratie kan in dit kader zorgen voor een overzichtelijke berekening van uren en salaris. Hoewel het individu op deze manier toch enigszins gecontroleerd wordt, gaat dit niet in tegen het concept van vertrouwen binnen HNW. Het is in ieder geval van cruciaal belang dat de directie zijn beleid op dit gebied op een correcte, duidelijke en natuurlijke manier communiceert naar het personeel. Op deze manier kan tijdregistratie zelfs een positieve bijdrage leveren aan de manier waarop Het Nieuwe Werken kan worden geïntroduceerd. Ofwel hoe 1 + 1 = 3. ■

Vrij naar een whitepaper van GET, zie www.get.be



Kansen voor aanbieders van bedrijfsgezondheidsmanagement

Werkgevers moeten meer investeren in de gezondheid van hun personeel. Uit studies blijkt dat werknemers met een ongezonde leefstijl over het algemeen vaker verzuimen dan werknemers met een gezonde leefstijl. Ook lijkt het erop dat een ongezonde leefstijl leidt tot meer arbeidsongeschiktheid en een lagere arbeidsproductiviteit.

Gelukkig zien steeds meer bedrijven en organisaties het belang in van gezonde medewerkers en dat wordt ook geaccepteerd. De zorgstaat wordt verder uitgeklaard en de overheid legt de verantwoordelijkheid steeds meer bij de organisaties en de medewerkers zelf. Want bevlogen en gezonde medewerkers zorgen namelijk voor betere bedrijfsresultaten. Ze hebben meer energie, gaan beter met veranderingen om, presteren beter, zijn langer inzetbaar, halen het beste uit zichzelf en anderen en zijn creatiever. Ze zijn...vitaal!

Perspectieven

Om werknemers vitaal te houden/krijgen wordt het thema bedrijfsgezondheidsmanagement steeds belangrijker. Er is een toenemende vraag aanwezig naar maatregelen tegen werkdruk en stress. De beroepsbevolking is aan het vergrijzen en werknemers – beslist niet alleen de ouderen – zijn vaak langer ziek. Er is een trend waarneembaar dat bedrijven steeds meer aandacht en middelen besteden aan het vitaal houden van de werknemers en preventie van verzuim. Een markt waar niet alleen gezondheidsdiensten op inspringen, maar ook artsen, klinieken,

fysiotherapiepraktijken en fitnesscentra. Om zich te kunnen onderscheiden in deze markt, zullen aanbieders een breed pakket moeten aanbieden. Welke thema's hierbij actueel zijn, leest u in onderstaande prognoses.

Prognose 1: Stressmanagement wordt belangrijker

Mentale en psychosociale belastingen zijn toegenomen en zorgen voor uitval in de werk- en privé-situaties, zoals rapporten en onderzoeken van gezondheidsorganisaties en zorgverzekeraars aantonen. Tegelijkertijd zijn stress, burnout en de stijgende werkdruk belangrijke onderwerpen in de media, die vanwege de bezuinigingen en het tekort aan vakmensen alleen maar zullen toenemen.

Tip: Organiseer seminars op het gebied van stressmanagement en ontspanning.

Prognose 2: Totale concepten zijn op lange termijn succesvoller

Alleen als de werkelijke problemen in iedere afdeling van het bedrijf nauwkeurig worden omschreven, blijken de later uitgevoerde gezondheidsbevorderende maatregelen op lange termijn succesvoller. Daarom is nauwkeurige analyse van de lokale situatie, bijvoorbeeld door middel van controles op de werkplek en/of interviews met medewerkers over hun werkplek in relatie tot hun gezondheid, erg belangrijk en kan leiden tot een evenwichtig samengesteld bedrijfsgezondheidsprogramma.

Tip: Bedrijfsgezondheidsmanagement is meer dan bedrijfsfitness. Wie een totaalpakket aanbiedt met een combinatie van bewegen, voeding en mental coaching, heeft betere kansen in deze markt dan bedrijven die bijvoorbeeld alleen fitness aanbieden.

Prognose 3: Aanbod van beweging blijft belangrijk

Aandoeningen aan het bewegingsapparaat vormen het hoogste percentage arbeidsongeschiktheid. Een deel van de werknemers wordt nog steeds blootgesteld aan fysieke belastingen (meestal industrie en de commerciële activiteiten). Andere daarentegen lijden weer aan bewegingsarmoede (zakelijke dienstverlening, kantoorwerk).

Tip: Verruim het bewegingsaanbod met bijvoorbeeld een rugcoach of rugscholing op de werkplek of in het fitnesscentrum. Fitness- en gezondheidscentra kunnen met een dergelijk bewegingsaanbod niet alleen scoren bij de eindgebruiker, maar ook bij bedrijven.

Prognose 4: Voedingsadvies opent perspectieven

Voeding is zichtbaar, concreet en iedereen heeft er dagelijks mee te maken. Dat maakt voeding tot een goede ingang voor aandacht voor gezondheid op het werk. Een gezond aanbod in de kantine of het bedrijfsrestaurant onderstreept dat een organisatie aandacht en zorg heeft voor de gezondheid van werknemers: het restaurant als 'visitekaartje' van de organisatie.

Tip: In samenwerking met de verantwoordelijke bedrijfsarts kan de aanbieder van bedrijfsgezondheidsmanagement de

Gezondheidsmanagement

Werden in het verleden beweeginterventies voornamelijk vanuit de werknemers ontwikkeld, steeds vaker wordt een breder belang onderkend: óók de werkgever heeft baat bij gezonde medewerkers. Maarten Jan Stam van InHealth doet onderzoek naar het rendement van gezondheidsmanagement in organisaties. Hij ging op zoek naar de manier waarop bedrijfsgezondheidsprogramma's aansluiten bij doelstellingen van organisaties. "Het blijkt dat er vier dominante strategieën overheersen bij dit type programma's. Gezondheidsbevordering voor individuen in de organisatie, aandacht voor een veilige en verantwoorde inrichting van de werkplek, gezondheidsbevordering om sociale dialoog te versterken en aandacht voor gezondheid om de sociale identiteit van de organisatie uit te dragen." In veel organisaties zie je diverse strategieën naast elkaar, met wisselende resultaten. Eén succesvolle strategie bestaat ook niet. De uitdaging is om zo goed mogelijk aan te sluiten bij het doel en de context van de organisatie. Dat betekent dat de sport- en beweeginterventie diverse verschijningsvormen kan hebben.

Synergie

Medewerkers in beweging brengen en dit laten aansluiten bij het realiseren van de organisatiedoelen zorgt voor synergie en commitment. Een grote supermarktketen maakte het beweegprogramma onderdeel van de zogenaamde 'duurzaamheidsfilosofie'. Met duurzaamheid wil de keten bijdragen aan de maatschappelijke positie die ze hebben. Aandacht voor gezonde medewerkers past daarin. Door het beweegprogramma te verbinden aan de strategie, zijn organisaties in staat uit te leggen waarom ze daarin investeren. Bewegen is goed voor de werknemer, maar met de juiste aanpak kan het óók de werkgever veel opleveren.

kaders voor de individuele voedingsadviezen optimaliseren. Daarmee wordt het mogelijk relevante medische gegevens in het voedingsplan te betrekken.

Prognose 5: Netwerk bouwen

Netwerken is net werken hoor je wel eens. Dat kan best zo lijken, maar als je netwerken op de juiste manier aanpakt vereenvoudigt het je leven juist in veel gevallen. Wat zijn de belangrijkste voordelen van netwerken? Op de eerste plaats gemakkelijker toegang tot kennis en expertise. Verder op de tweede plaats effectiever en efficiënter werken. Je hebt sneller de juiste mensen om je heen. Met een netwerk ga je sneller op je doel af. Mensen met een netwerk maken meer promotie en behalen sneller meer omzet. Bovendien heb je minder stress: jij helpt en je wordt dus ook sneller geholpen. Tenslotte geeft netwerken een goed gevoel.

Tip: Benut onafhankelijke netwerken om contacten te leggen met potentiële klanten en coöperatie partners. ■

Brainfood - voedsel voor de hersenen



Stress op de werkplek? De ene deadline wordt al snel opgevolgd door de volgende, maar je moet wel constant je kop erbij houden? Graag! Het goede nieuws is dat je je prestatie- en je concentratievermogen positief kunt beïnvloeden door je eetgewoontes. Met name groente en fruit scoren daarbij hoog, en dan het liefst vijf porties, verdeeld over de dag.

Gelukshormonen voor een goed gevoel

Iedereen heeft het wel eens ervaren: bij het sporten – of bij een hartstochtelijke zoen – lopen de aangename gevoelens over en overheerst het geluksgevoel. Iedereen die bijvoorbeeld ooit een duurloop of een zwaar project succesvol heeft afgerond, kent de sensatie van de door het lichaam gierende endorfinen. Voeding kan eenzelfde effect veroorzaken. Het lichaam kan het gelukshormoon serotonine aanmaken uit bepaalde bouwstenen (de tryptofanen) die bijvoorbeeld te vinden zijn in bananen, peulvruchten of zonnebloempitten. Serotonine zorgt bij ons voor innerlijke tevredenheid en geluk. Dus wanneer er in de middagpauze geen kans is op een duurloop of een hartstochtelijke vrijpartij, kan een banaan alsnog uitkomst bieden om snel over de beruchte middagdip heen te komen.

Met vitamines op jacht naar vrije radicalen

Maar voor het kunnen verrichten van arbeid hebben onze grijze cellen ook zuurstof nodig. Daarbij worden echter ook vrije radicalen gevormd die onze hersencellen kunnen beschadigen. (Vrije radicalen zijn deeltjes die helpen bij het afweersysteem om ziekteverwekkers en andere 'indringers' buiten te houden. Ze kunnen individueel nuttig zijn, maar als er te veel van zijn, richten ze schade aan.) De vitamines C, E en bèta-carotine beschermen de hersenen tegen deze vrije radicalen. De beste jagers op deze vrije radicalen zijn rozijnen, bramen, knoflook, aardbeien, spinazie, frambozen, broccoli, pruimen, maar ook sinaasappelen, rode druiven en paprika evenals kiwi's. Het kan dus best een goed idee zijn om 's ochtends druiven of bessen in de ontbijtmuesli te gebruiken om een goede start te maken met de werkdag. Of om 's middags zogenoemd 'fingerfood' te nemen in plaats van een candybar? In de supermarkt kun je tegenwoordig zelfs een schaalassorti kopen met deze gezonde fruit en groente.

Een topprestatie op basis van noten

Noten zijn een uitstekende vorm van kleine 'powersnack' voor tussendoor. Ze bevatten een grote hoeveelheid vitamine B1. Deze vitamine bevordert de verwerking van suiker en daarmee

Levensmiddelen:

Bananen, ananas

Effect:

Aangenaam gevoel, tevredenheid, geluksgevoel.

Levensmiddelen:

Rozijnen, bramen, knoflook, aardbeien, spinazie, frambozen, pruimen, broccoli, sinaasappelen, rode druiven, paprika, kiwi.

Effect:

Werken als jager op de schadelijke vrije radicalen ter bescherming van de hersencellen.

Levensmiddelen:

Noten, zonnebloempitten, peulvruchten zoals erwten, bonen.

Effect:

Bevordering van het concentratievermogen.

de energieverzorging voor onze kleine grijze cellen. Bovendien bevatten ze choline, een bouwstof voor de neurotransmitter acetylcholine: door deze grondstof wordt de informatiestroom tussen de cellen en het concentratievermogen verbeterd. Het is dan ook niet voor niets dat het bekende studentenhaver rijkelijk voorzien is van verschillende noten.

De mix maakt het mogelijk

Met een goede mix van verschillende soorten groente en fruit, en van noten, kan het concentratievermogen aanzienlijk worden verbeterd, evenals de leercapaciteit en het observatievermogen. Het brein kan met behulp van deze voedingsstoffen optimaal functioneren. Dit wil echter niet zeggen dat als maar genoeg van genoemde voedingsstoffen tot je neemt, je niet meer intensief hoeft te studeren. Van gezond en gevarieerd eten word je niet automatisch slimmer. ■



Heel veel koffie in heel korte tijd

Autobar Holland introduceert de stijlvolle Forza en Monza High Capacity, koffieautomaten speciaal ontwikkeld voor plaatsen waar in korte tijd veel koffie gedronken wordt. Door de extreem grote boilercapaciteit en ingrediëntencontainers kunnen maar liefst 560 koppen koffie achter elkaar worden gezet. De Forza en de Monza zijn technisch dezelfde koffieautomaat, eenvoudig te bedienen en aantrekkelijk geprijsd. Beide automaten hebben een stijlvolle uitstraling passend bij elk interieur. De Monza High Capacity is vervaardigd uit RVS en is voorzien van een energie zuinige LCD display. De Monza is op bestelling leverbaar en kan op maat voorzien worden van een gepersonaliseerd fotoframe.

De Forza en Monza bieden veel keuzemogelijkheden, passend bij de manier zoals de werknemer zijn koffie wil beleven: koffie, espresso, cappuccino, Wiener Melange, cacao en heet water voor thee of soep. De koffie wordt bereid volgens de vriesdroog zetmethode. Binnen één minuut wordt uw kan gevuld met koffie of heet water!

Er is gebruik gemaakt van hoogwaardige materialen. De techniek is bewezen betrouwbaar en efficiënt, met onder meer een constante temperatuur regeling. De automaat heeft een speciale energie-spaarstand, een volautomatisch reinigingsprogramma en is zeer onderhoudsvriendelijk.



QuickRack

Volgende stap in beveiligingsoplossingen

Bosch Security Systems breidt haar Advantage Line programma aanzienlijk uit. Het programma werd uitgebreid met oplossingen voor branddetectie en Public Address. Met dit uitgebreide aanbod Advantage Line kunnen klanten volledige beveiligings- en audiosystemen voor kleine tot middelgrote toepassingen invullen.

Voor Public Address zijn dit versterkers, microfoons, plafondluidsprekers en kabinetluidsprekers. Het conventionele brandpaneel FPC-500 is een van de toevoegingen wat betreft branddetectieproducten. De FPC-500 is specifiek ontworpen voor winkels, warenhuizen, kantoorgebouwen en scholen. Het FPC-500 gamma bestaat uit 3 verschillende panelen, voor respectievelijk 2, 4 en 8 zones.

Daarnaast zullen de brandmelders uit de 320 series en de "invisible" 500 series deel gaan uitmaken van het Advantage Line portfolio van Bosch. Deze technologisch hoogstaande branddetectieproducten zijn eenvoudig te onderhouden en leveren maximale bescherming en betrouwbaarheid. Na deze tweede stap van nieuwe Advantage Line producten zal de productlijn nog verder uitgebreid worden. De eerstvolgende introducties zijn gepland voor het najaar 2012.

Meer info: www.boschsecurity.nl

Laboratorium en cleanroom verhuizingen

Mondial Movers heeft de gespecialiseerde verhuizingen van laboratoria en cleanrooms zichtbaarder gemaakt voor de buitenwereld. Vanaf nu zullen dit soort verhuizingen worden aangeboden met een eigen sublogo. Zeker binnen de onderwijswereld is er steeds meer aandacht voor het veilig verhuizen van schei- en natuurkunde lokalen. Ook het bedrijfsleven gaat voorzigtiger om met de gevaarlijke stoffen die binnen het bedrijf aanwezig zijn. Mondial Movers kan vertrouwd een laboratorium of een cleanroom verhuizen met speciaal daartoe opgeleide medewerkers. Door verregaande samenwerking met VWR technical services kunnen zelfs de meest bijzondere situaties volgens de regels worden verhuisd.

Meer info: www.mondial-movers.nl



VSR-KMS uitstekend toepasbaar

In de nieuwe uitgave "Het VSR-Kwaliteitsmeetsysteem in relatie tot contractvormen" is een aantal contractvormen beschreven en de relatie van die vormen met VSR-KMS. VSR stelt dat VSR-KMS uitstekend toepasbaar is op alle mogelijke contractvormen: van contracten die overwegend inspanningsgespecificeerd zijn maar waarin ook het periodiek meten van de technische schoonmaakkwaliteit (= resultaat) is vastgelegd tot contracten waarbij alleen het resultaat is vastgelegd.

De 'handelingsgespecificeerde beoordelingshandleiding' van het VSR-KMS is uitermate geschikt voor het meten van de uitgevoerde kwaliteit bij contracten met een specificatie op basis van werkprogramma's.

VSR heeft daarnaast recent ook een "Beoordelingshandleiding voor resultaatgespecificeerde schoonmaak" gepubliceerd. Deze handleiding is toepasbaar bij contracten waarbij de werkprogramma's met handelingen, frequenties en oplevermomenten niet bekend zijn, dus resultaatverbintenissen. In deze VSR-publicatie zijn die elementen opgenomen die gewoonlijk in een modern kantoorgebouw binnen de schoonmaak vallen. Per element is een aanvaardbaar minimum niveau vermeld.

De "Beoordelingshandleiding" zal periodiek worden geactualiseerd. Om die reden is de beoordelingshandleiding op de website van VSR (www.vsr-org.nl) te downloaden zodat altijd de meest actuele versie beschikbaar is.

Werkplek kost 9.689 euro per jaar

De kosten per werkplek zijn in 2011 gedaald naar 9.689 euro per jaar. De kosten per fte kwamen in 2011 uit op 10.642 euro per jaar. Dat blijkt uit de NFC Index voor facilitaire kosten, die onlangs is bekendgemaakt tijdens het Facto Magazine Congres.

De facilitaire kosten van kantoren (in euro's per werkplek en fte) zijn voor het vierde jaar op rij gedaald. In 2011 ging het om een daling van 2 procentpunten ten opzichte van het jaar daarvoor. Verder nam het vloeroppervlak per werkplek nauwelijks af tot 19,5 vierkante meter.

Nooit eerder stonden de kosten en daarmee de NFC Index op zo'n laag peil: krap 85 procent van de startwaarde in 2003. In de achterliggende acht jaar zijn de kosten met 15 procent gedaald, terwijl de inflatie voor consumenten in die periode met 14 procent toenam. Volgens de opsteller van de NFC Index betekent dit dat de efficiency van de facilitaire functie in acht jaar tijd is toegenomen met 29 procent. Dat is een opmerkelijke prestatie van de sectoren facility management, vastgoed en ICT.

Naast kosten per werkplek voorziet NFC Index de laatste jaren ook in cijfers over de kosten per fte. Daarmee kunnen effecten van Het Nieuwe Werken zichtbaar worden. Hieruit blijkt dat de afname van het vloeroppervlak per werkplek of de afname van het aantal werkplekken per fte in 2011 nog niet echt heeft doorgezet.

De zogenaamde 'flexfactor' schommelt nog rond de 1 werkplek per fte, waarbij deze overigens steeds vaker wordt ingevuld met parttimers. Het enorme overschot aan kantoorgebouwen en de daarmee dalende huurprijzen maken dat er in Nederland geen grote druk zit op een verdere intensivering van het ruimtegebruik.

Bron: Facto Magazine



Airconditioners en luchtgordijnen scheppen een beter werkklimaat.



AIRCONDITIONING
LUCHTGORDIJNEN
FAWCOOLMITS

A.L.F. International BV
Antwoordnummer 5478
4760 WN Zevenbergen
Tel. 0168 - 33 54 78
Fax 0168 - 32 40 74
www.alf-international.nl

JA, Stuur mij meer informatie over:
 luchtgordijnen airconditioners bel mij voor een afspraak

Bedrijf: _____
Contactpersoon: _____ M/V
Adres: _____
Postcode/Plaats: _____
Telefoonnummer: _____
Faxnummer: _____

Stuur dit formulier gratis naar ons antwoordnummer.

Nieuw!

edding Touch 1

Ideaal voor alle Touch displays



- Speciaal ontwikkeld voor Touch displays
- Eenvoudig bedienen en krasveilig schrijven
- Heeft een natuurlijke manier van schrijven
- Altijd een schoon en helder scherm

Polar Ice® by Human Office

De Polar Ice is niet alleen een mooi vormgegeven spannings- en data unit. Hij is tevens ook erg slim vormgegeven, doordat hij modulair opbouwbaar is met bijvoorbeeld: Data, USB, VGA/DVI, HDMI en audio.

Door de slimme tafelklem met quick-release kan de Polar Ice eenvoudig en zonder gereedschap vanaf de bovenzijde van het bureaublad bevestigd en verplaatst worden.

Een ander voorbeeld van flexibiliteit is Plug and Play. U kunt hierdoor bijvoorbeeld gebruik blijven maken van de bestaande data-bekabeling en ook de units zijn hierdoor makkelijk uitwisselbaar.

Bel voor meer informatie of surf naar onze website.

026 - 31 95 710 | www.humanoffice.nl



a Human Office works better!