

A photograph of three people sitting on a light-colored sofa in a modern office lounge. On the left, a Black man with short hair, wearing a colorful patterned jacket over a white shirt, looks towards the center. In the middle, a woman with long braids, wearing glasses and a tan sleeveless dress, is gesturing with her hands while speaking. On the right, a man with a beard, wearing a dark jacket over a grey shirt, looks towards the woman. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, looking towards the group. A small round table in front of them holds a potted plant, a pink bowl with two pink eggs, and some papers. Large windows in the background show a city skyline.

Jaarverslag
2026

De werkplek- vergelijking

Verbeter wat mogelijk is, door mensen, ruimte
en technologie samen te brengen als één geheel

logitech®



Wat staat erin

INLEIDING

- Meer dan een plek om te werken 3
- Over het onderzoek 4
- De Beoordeling van de werkplekvergelijking 4

DEEL EEN: Het probleem

- Het doel van de werkplek blijft verschuiven 6
- Wie is verantwoordelijk voor de werkplekervaring (WX)? 7
- De ontwerpfout van een miljoen dollar 8

DEEL TWEE: De oplossing

- Flow begint waar wrijvingen eindigen 10
- Ontwerp voor eenvoud 11
- Doel boven aanwezigheid 12
- Meet wat belangrijk is 13

DEEL DRIE: De weg vooruit

- Zet inzicht om in continue actie 15
- Van gefragmenteerde silo's naar geavanceerde flow 16
- Los jouw werkplekvergelijking op 18

BIJLAGE: Methodologie en regionale gegevens

3

3

4

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

18

19

Meer dan een plek om te werken

De werkplek vormt de basis van de dag, stil en constant, en geeft vorm aan productiviteit, kosten, talent en welzijn. Toch zien velen het alleen in stukjes. HR beheert mensen, Vastgoed beheert ruimte, IT beheert technologie. Drie silo's. Drie budgetten. Drie strategieën die zelden met elkaar praten.

Logitech besloot te meten wat er gebeurt wanneer die drie onderdelen in plaats daarvan naadloos, als één systeem werken. Om holistisch te kijken naar waaruit een goed presterende werkplek bestaat, hoe deze wordt beheerd en hoe je de impact ervan maximaliseert. Want wanneer mensen, ruimte en technologie op één lijn liggen, vermenigvuldigt de prestatie zich.



We hebben 1.700 besluitvormers op het gebied van werkplekervaring (WX) in 11 markten ondervraagd, en de data toonde een kloof aan tussen de verwachte bedrijfswaarde van de werkplek en het rendement op de investering (ROI).

Leidinggevendens geloven dat een sterke werkplekervaring resultaten oplevert zoals verbeterde samenwerking en productiviteit. Echter, technologische problemen, inconsistente opstellingen en slechte ondersteuning zorgen voor wrijvingen.

Het resultaat? Meer dan 9 van de 10 leidinggevendens (94%) zegt dat de WX wel eens heeft gefaald om het werk en de organisatie te ondersteunen.

De data geeft aan dat de best presterende werkplekken niet alleen investeren in mensen, ruimte of technologie. Ze investeren in de raakvlakken waar deze drie krachten samenkomen, op één lijn liggen en elkaar versterken.

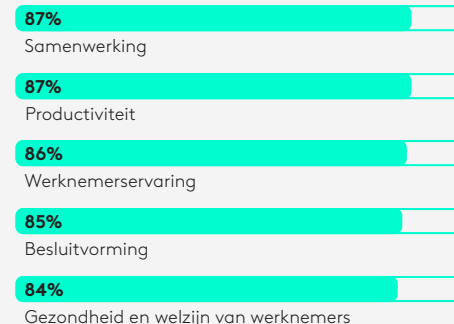
Wanneer technologie wrijvingen wegneemt, werken mensen vrijer samen. Wanneer een ruimte met opzet is ontworpen, verdwijnt technologie naar de achtergrond. Wanneer mensen zich ondersteund voelen, brengen ze een doel mee naar elke ruimte die ze betreden.

Dit is het vermenigvuldigingseffect. En het ligt gewoon voor het oprapen.

WAAR WERKPLEKERVARING-FOUTEN ZICHTBAAR WORDEN



TOP VERBETERDE RESULTATEN DOOR WERKPLEKERVARING



27%

Slechts 27% van de organisaties behandelt de werkplekervaring als een kernbedrijfsstrategie, ondanks de duidelijke invloed ervan.

V: In hoeverre geloof jij dat een goede werkplekervaring leidt tot verbeteringen in elk van de volgende punten? Basis=1.700 (Alle respondenten)

Getoonde scores zijn Top 2 Box op een 5-puntsschaal: 5 - Heel erg, 4, 3, 2, 1 - Helemaal niet

V: Als je denkt aan de laatste keer dat de werkplekervaring het werk in jouw organisatie niet ondersteunde, wat heeft dat dan gekost? Selecteer alles wat van toepassing is. Basis=1.700 (Alle respondenten)

V: In hoeverre worden beslissingen over de werkplekervaring behandeld als een kernbedrijfsstrategie versus een operationele functie?

Basis=1.700 (Alle respondenten)

Over het onderzoek

We hebben The Harris Poll opdracht gegeven om bij bedrijven met 500 of meer werknemers, besluitvormers te ondervragen over werkplekervaring. De 1.700 respondenten waren leidinggevend in vier sleutelrollen: werkplekervaring (375), vastgoed/faciliteiten (441), IT (442) en HR (442) in 11 markten: Canada, Frankrijk, Duitsland, India, Japan, de Filipijnen, Saoedi-Arabië, Singapore, de Verenigde Arabische Emiraten, het VK en de VS.

Het onderzoek werd uitgevoerd van 13 mei tot 4 juni 2026. De ruwe data zijn niet gewogen. [Zie de volledige methodologieverklaring](#) in de bijlage.

De Beoordeling van de werkplekvergelijking

Op basis van de data hebben we vier fasen van organisatorische volwassenheid geïdentificeerd die meting, operaties en strategie verbinden tot een prestatievermenigvuldiger.

De niveaus van organisatorische volwassenheid zijn:

- 1. Gefragmenteerd:** Teams werken in silo's en zijn reactiever (18% van de respondenten).
 - 2. Afgestemd:** Teams en signalen (feedback, gebruik, prestaties en andere data) beginnen verbinding te maken (45%).
 - 3. Geoptimaliseerd:** Meting, bestuur en consistentie zijn sterker (27%).
 - 4. Geavanceerd:** Er is een proactief, meetbaar en continu verbeterend systeem aanwezig (9%).
- Organisaties kunnen de [Beoordeling van de werkplekvergelijking](#) doen om een startpunt te bepalen en zich te richten op specifieke hiaten om een niveau hoger te komen. Naarmate organisaties volwassen worden, is de kans groter dat ze signalen verbinden, ROI bewijzen, technologie eerder betrekken, standaarden vaststellen voor alle werkplekken en complexiteit verminderen.

VRAGEN DIE WE STELDEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN DE BEOORDELING

- **Meting:** Kan de organisatie signalen verbinden en ROI bewijzen?
- **Operations:** Kan de organisatie een consistente werkplekervaring met minder wijzigingen bieden?
- **Strategie:** Wordt de werkplekervaring proactief gepland, met standaarden en vroege betrokkenheid van technologie?

Over het onderzoek

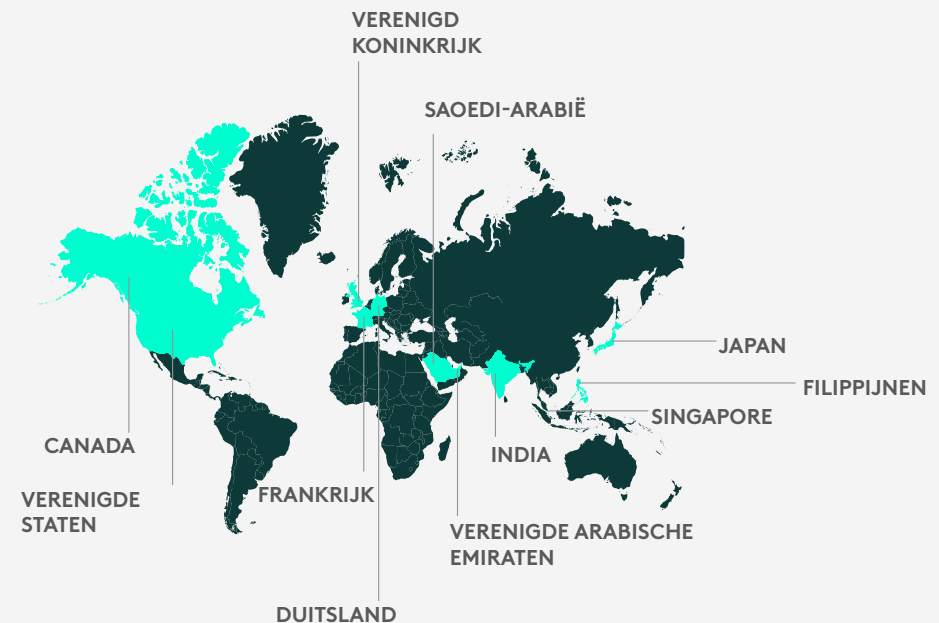
Wereldwijde enquête onder besluitvormers op het gebied van werkplekervaring binnen IT (442), HR (442), vastgoed (441) en werkplekervaring (375)

11

Markten

1.700

Besluitvormers



DEEL EEN:

Het probleem

Het doel van de werkplek blijft verschuiven

We zitten midden in een monumentale evolutie in hoe we werken, en de ruimtes die vandaag werken zijn misschien niet de ruimtes die we morgen nodig hebben. Werknemers willen productief zijn waar ze ook zijn, in elke omgeving, op afstand, op locatie, of een combinatie daarvan, en die verwachtingen blijven veranderen. De echte vraag voor WX-leidinggevendenden is of hun ruimtes en technologie gebouwd zijn voor wat er hierna komt.

Deze evoluerende werkplekken vormen niet alleen hoe mensen dingen gedaan krijgen, maar ook hoe ze zich voelen.

Om voortdurende veranderingen te ondersteunen, moeten ruimte en technologie flexibel kunnen worden ingezet. Wanneer mensen, ruimte en technologie zo zijn ontworpen dat ze samenwerken, verbetert de werkplek wat mensen kunnen doen.

Voor WX-leidinggevendenden is dit een kans om het voortouw te nemen of het risico te lopen achterop te raken. De juiste omstandigheden scherpen de focus aan, brengen mensen dicht bij elkaar, of ze nu aan de overkant van de tafel zitten of aan de andere kant van het scherm, en geven ideeën de ruimte om tot leven te komen.



Wordt je werk ondersteund door de ruimte waarin je je bevindt? Wordt het ondersteund door de secundaire arbeidsvoorwaarden die je hebt? Door de geboden voorzieningen? Door de tools, of die nu digitaal of fysiek zijn?

LEIDINGGEVENDE FACILITEITEN /
ONTWERPNORMEN

De reden waarom mensen naar een kantoor komen zal naar verwachting verschuiven

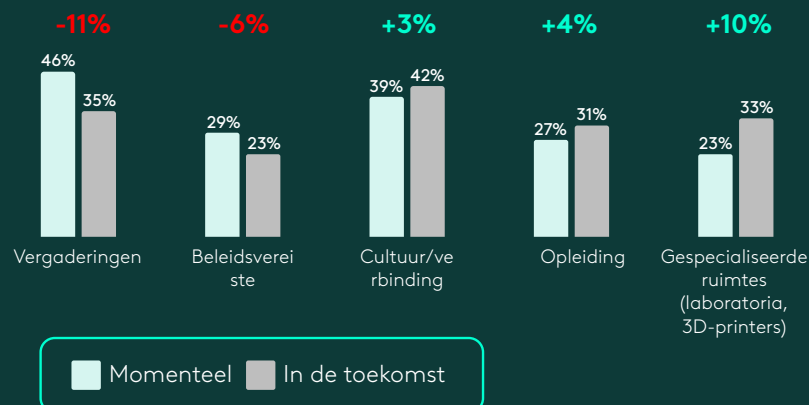
De ervaringen die het kantoorleven bepalen, zijn aan het veranderen. Samenwerking blijft belangrijk, maar WX-leidinggevendenden verwachten dat de fysieke werkplek de komende jaren zal verschuiven naar nieuwe prioriteiten.

Opvallende verschuivingen in de belangrijkste redenen waarom werknemers naar kantoor komen

(vandaag versus de verwachtingen over drie jaar)

- **Weg van:** Vergaderingen (-11 procentpunten)
- **Naar:** Gespecialiseerde ruimtes (+10 punten)
- **Naar:** Praktische training (+4 punten)

Belangrijkste redenen waarom werknemers naar kantoor komen



V: Als je denkt aan het fysieke kantoor/de fysieke kantoren van je organisatie, wat zijn dan de belangrijkste redenen waarom werknemers nu naar kantoor komen? Selecteer max. 3. Basis=1.694 (Niet volledig op afstand)

V: Als je drie jaar vooruitkijkt, wat zouden dan de belangrijkste redenen moeten zijn waarom werknemers naar kantoor komen? Selecteer max. 3. Basis=1.700 (Alle respondenten)



Wie is verantwoordelijk voor de werkplekervaring? Iedereen en niemand.

Mensen, ruimte en technologie kunnen alleen samenwerken als de teams erachter dat ook doen. Wanneer deze teams op één lijn zitten, werkt de werkplek, en het bewijs daarvan zie je terug in verbeterde samenwerking en werknemerservaring. Wanneer ze dat niet doen, wordt WX in stukjes beheerd en in delen gepland, en zijn de resultaten aanzienlijk minder.

We hebben een discrepantie ontdekt tussen de prioriteiten van WX-besluitvormers en de uitvoering.

Cross-functionele samenwerking is niet het enige dat ontbreekt. Er is geen consensus onder de verschillende rollen over eigenaarschap.

Vraag de leidinggevenden wie de duidelijkste dagelijkse bevoegdheid heeft om WX-beslissingen te nemen, en de meerderheid wijst naar hun eigen functie:



Prioriteiten vs. uitvoering

87% zegt dat samenwerking tussen IT, HR en vastgoed/faciliteiten erg of extreem belangrijk is voor het verbeteren van WX.

Slechts 34% zegt dat een verenigde WX-functie de gedeelde roadmap voor investeringsbeslissingen in de werkplek bezit.

Volledig overzicht van de antwoorden: Wie heeft binnen jouw organisatie de duidelijkste dagelijkse beslissingsbevoegdheid voor de werkplekervaring?

	TOTAAL	Respondent Rol			
		Personeel zaken	IT/AV	Werkplekervaring	Vastgoed/Faciliteiten
Personeelszaken	57%	81%	51%	53%	43%
IT/AV	47%	38%	76%	43%	30%
Werkplekervaring	45%	31%	40%	74%	40%
Vastgoed/Faciliteiten	38%	16%	19%	47%	72%
Operaties	36%	33%	40%	38%	34%
Financiën	21%	22%	24%	24%	15%
Leiderschap op directieniveau	43%	44%	56%	38%	32%

V: Welke functie(s) in je organisatie hebben vandaag de duidelijkste dagelijkse beslissingsbevoegdheid voor de werkplekervaring? Selecteer alles wat van toepassing is.

Als iedereen een stukje bezit, is niemand verantwoordelijk voor het probleem. Bij versnipperd WX-eigenaarschap vallen problemen onvermijdelijk tussen wal en schip. De wrijvingen beïnvloeden zowel de werkplekstroom als de teams die de ervaring ontwerpen.

De ontwerpfout van een miljoen dollar: IT/AV te laat betrekken



PRAKTIJKVOORBEELD

Het bedrijfsvastgoedteam van een toonaangevende supermarktketen bespaarde \$1,5 miljoen aan uitbreidingskosten per verdieping nadat uit gegevens bleek dat ze hun bestaande ruimte opnieuw konden indelen, in plaats van te betalen voor meer ruimte zoals aanbevolen door hun vastgoedadviseur.¹

De ontwerpkloof

Het ontwerpen van de werkplek voor verbeterde ervaringen vereist proactieve planning. Toch betreft slechts 1 op de 4 WX-leidinggevers (24%) IT en AV voordat de ruimteplanning begint. Dat betekent dat de meeste organisaties het kantoor ontwerpen voordat ze nadenken over de technologie die de mensen die er werken moet ondersteunen. Organisaties eindigen met werkplekken waar het ontwerpdoel en de werknemerservaring niet op één lijn liggen.

Cross-functioneel eigenaarschap

Cross-functionele commissies creëren ook een voordeel in WX-volwassenheid. Deze commissies zijn niet alleen in theorie op één lijn. Ze rapporteren vaker het gedrag dat werkplekervaring in de praktijk laat

werken: eerdere betrokkenheid van IT/AV, meer geïntegreerde metingen, sterkere ROI-data en minder frequente technologische wijzigingen.

Signalen van cross-functioneel WX-eigenaarschap:

- **Vertrouwen in WX-succes:** +5 procentpunten
- **Voorspellende onderhoudspraktijken:** +9 punten
- **De juiste ROI-data:** +5 punten
- **Afgenomen frequentie van wijzigingen omwille van technologie:** -9 punten

De bevindingen suggereren dat de volwassenheid van de werkplek niet alleen afhangt van wie WX beheert, maar ook van hoe die functies samenwerken.

In welk stadium worden IT- en/of AV-teams doorgaans betrokken wanneer nieuwe projecten voor het herontwerp van kantoren, vergaderruimtes of werkplekken worden gepland?

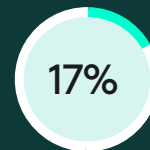
Slechts



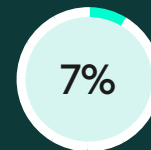
Voordat de ruimteplanning begint



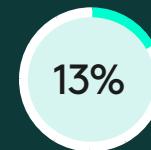
Na de eerste concepten maar vóór het definitieve ontwerp



Nadat de plannen grotendeels zijn afgerond



Tijdens installatie



Verschilt per project

DEEL TWEE:

De oplossing

Flow begint waar wrijvingen eindigen

Wrijvingen zijn de vijand van workplace flow. Wanneer systemen op elkaar zijn afgestemd, loopt het werk gewoon door. Wanneer het tegenwerkt, reiken de kosten veel verder dan de ruimte waar het begon.

WX-fouten leiden tot echte zakelijke kosten door:

- Het vertragen van vergaderingen
- Het creëren van een last voor de ondersteuning
- Het onderbreken van samenwerking
- Het creëren van wantrouwen bij werknemers

Onze gegevens tonen aan dat deze fouten regelmatig voorkomen.

Oplossing:

Wrijvingen vormen een ontwerpkeuze, geen onvermijdelijk feit. Kwantificeer de kosten van wrijvingen in je organisatie en bouw de businesscase voor afstemming, door investeringen in de werkplek te koppelen aan meetbare resultaten. Dit houdt in:

- 1. Het bouwen van een wrijvingskaart:** Identificeer waar werknemers tijd verliezen, zoals bij het starten van een vergadering, audio/video, het boeken van ruimtes, het verbinden van apparaten, de beschikbaarheid van ruimtes, gelijkwaardigheid in vergaderingen of complexe set-ups.
- 2. Ruimtes ontwerpen voor nul extra inspanning:** Werkplekken moeten **zowel deelnemers in persoon als werknemers op afstand ondersteunen**, zonder dat werknemers problemen met de ervaring hoeven op te lossen.
- 3. IT-signalen gebruiken als werkpleksignalen:** Behandel de frequentie van technische problemen, het aantal tickets, de prestaties van apparaten en vertragingen bij het starten van vergaderingen als **statistieken voor de werkplekervaring**, niet alleen als IT-statistieken.



Als ik een klein beetje wrijving kan wegnemen, levert dat de organisatie nog meer op dan het hebben van de nieuwste en beste tools.

LEIDINGGEVENDE HR / WERKNEMERSERVARING



Technologische problemen

71%

zegt dat werknemers op zijn minst occasioneel technologische problemen ervaren, waarbij 30% zegt dat ze deze vaak of zeer vaak ervaren

Productiviteitsverlies

94%

zegt dat WX-fouten op zijn minst één zakelijke kostenpost hebben gecreëerd, waarbij 51% productiviteitsverlies noemt wanneer WX faalt

Tijdverlies

16+
Minuten

30% rapporteert meer dan 16 minuten verlies per persoon wanneer er een technisch probleem optreedt tijdens een vergadering (mediaanverlies is 12,2 minuten)

Gegevenskloven

58%

voelt zich zelfverzekerd dat ze over de juiste ROI-gegevens beschikken om investeringen in werkplekervaring en technologie te rechtvaardigen

Ontwerp voor eenvoud

Bij het evalueren van werkplektechnologie zijn gebruiksgemak (82%) en het verminderen van wijzigingen (77%) de topprioriteiten. Deze ontwerpkeuzes onderscheiden de organisaties die voorop lopen.

Consistentie is essentieel om succesvolle ervaringen op schaal te garanderen. Werknemers maken geen onderscheid tussen gebouwen, vergaderruimtes of apparaten. Ze verwachten dat technologie op dezelfde manier werkt op de hele werkplek.

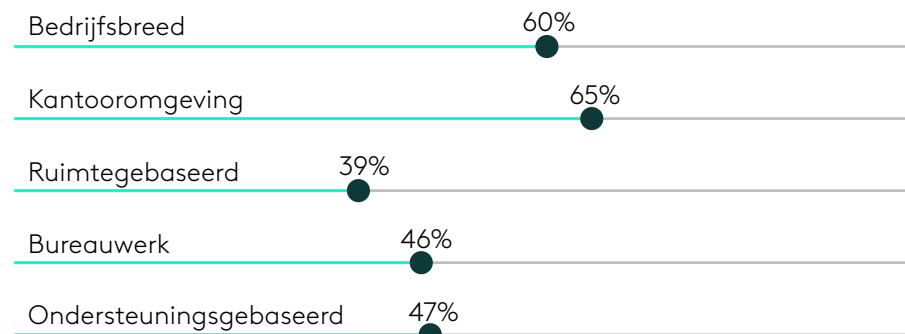
Standaardisatie voor alle ervaringen vereist ingebouwde principes. Organisaties hebben hier echter moeite mee: hoewel 65% standaarden op kantooniveau heeft, breidt minder dan 50% die standaarden uit naar andere belangrijke gebieden.

Oplossing:

Om een soepele werkplek te creëren, moet eenvoud worden ingebouwd in bedrijfsstandaarden, van individuele bureaus tot grote vergaderruimtes en alles daartussenin. Dit houdt in:

1. Consistente ervaringen creëren voor thuiswerkplekken, kamers, verdiepingen en locaties.
2. Prioriteit geven aan **technologie die eenvoudig** te implementeren, gebruiken, beheren en schalen is, zodat werknemers zich op hun werk kunnen concentreren, niet op het oplossen van problemen.
3. Ervoor zorgen dat indelingen, standaarden en tools **flexibel kunnen zijn op basis van gebruik** en feedback.

Welke normen voor werkplektechnologie of -ervaring hanteert uw organisatie momenteel, indien van toepassing?



PRAKTIJKVOORBEELD

Voor de Zwitserse federale spoorwegen (SBB), een nationale spoorwegmaatschappij met 35.500 werknemers, is effectieve samenwerking tussen locaties en bedrijfsonderdelen essentieel. Om aan deze behoefte te voldoen, implementeerde SBB een op gebruik gebaseerd Room-as-a-Service-model met Logitech en AV-integrator Auviso, waarbij vergaderruimtes als een doorlopende service worden behandeld in plaats van als een eenmalige investering.² Dit resulteerde in:

- 600 vergaderruimtes gemoderniseerd zonder complexe investeringsbeslissingen.
- De uitrol twee jaar eerder dan gepland voltooid.
- Ervoor gezorgd dat de ruimtes gestandaardiseerd, gebruiksvriendelijk en altijd up-to-date zijn.
- Vandaag de dag hebben werknemers een consistente ervaring waar ze ook werken, terwijl het bedrijf het werkplekbeheer heeft vereenvoudigd.

[Bekijk hier de volledige casestudy.](#)

WX-strategie uitbreiden naar het bureau

Het onbeheerd laten van persoonlijke werkplektools laat beveiliging en prestaties aan het toeval over.

4 van de 5

WX-leidinggevenden zeggen dat hoogwaardige persoonlijke randapparatuur de dagelijkse productiviteit van werknemers in de hele organisatie direct stimuleert.

43%
maakt zich
grote zorgen



73%
is op zijn minst
enigszins bezorgd



over beveiligingsrisico's met betrekking tot randapparatuur en persoonlijke apparatuur die voor werk wordt gebruikt.

Doel boven aanwezigheid

Zelfs nu mensen hun manier van werken veranderen, blijven ervaringen op kantoor belangrijk. **Bijna 9 van de 10 leidinggevenden (89%) is het ermee eens dat de kantooromgeving ervaringen biedt die werknemers nergens anders kunnen krijgen.**

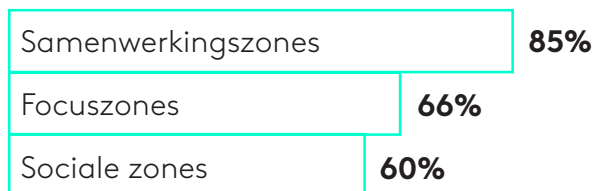
Het is niet verrassend dat samenwerkingszones de hoogste prioriteit hebben voor herontwerp. Maar focus blijft belangrijk, en de dagelijkse productiviteit hangt af van de hele omgeving, van technologie in vergaderruimtes tot luchtkwaliteit en persoonlijke randapparatuur.

Oplossing:

Nu de werkplek verschuift van een locatiebeleid naar een prestatiestrategie, moet het gesprek opnieuw worden gevoerd over hoe ruimte en technologie het werk dat gedaan moet worden het beste kunnen ondersteunen. Dit houdt in:

1. Kantoorruimtes koppelen aan **prioriteitsmomenten**: Stel vast of de huidige ruimtes de momenten ondersteunen waarvoor werknemers naar kantoor komen.
2. Controleren op **'verspilde aanwezigheid'**: Zoek naar activiteiten die niet profiteren van een specifieke werkplek.
3. Ontwerpen voor vertrouwen, niet alleen voor aanwezigheid: Zorg ervoor dat werknemers begrijpen **waarom er om aanwezigheid op kantoor wordt gevraagd** en hoe de organisatie die ervaring verbetert.

Kantorenzones krijgen prioriteit bij herinrichting.

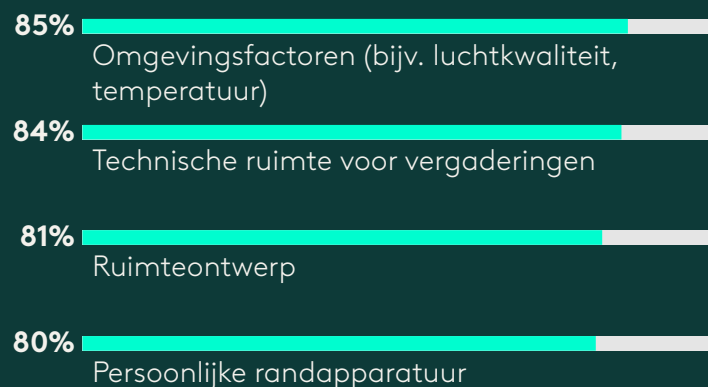


Basis = 697 (de 41% die prioriteit geeft aan herontwerp)

PRAKTIJKVOORBEELD

Een biotechbedrijf ontdekte dat de niet-toegewezen werkplekken in het hoofdkantoor in San Francisco "passief" bezet werden gehouden door persoonlijke spullen in plaats van door mensen. Daarom voegden ze speciale opslagruimtes toe om werkplekken vrij te maken, waardoor ze \$13M per jaar aan uitbreidingskosten bespaarden.³

Werkplekelementen met de grootste impact op de dagelijkse productiviteit



Meet wat belangrijk is

Een werkplek wordt alleen beter als je kunt zien of het werkt. Maar onze bevindingen wijzen erop dat veel leidinggevendenden geen duidelijk genoeg beeld hebben om actie te ondernemen, ook al geloven ze dat WX de bedrijfsresultaten verbetert.

Gemiddeld komen leidinggevendenden drie barrières tegen bij het verkrijgen van de werkplek-inzichten die ze nodig hebben, variërend van budgetbeperkingen (40%), beperkte gebruiksgegevens (31%) tot slechte interoperabiliteit (27%). Dit suggereert dat leidinggevendenden nog steeds moeite hebben om data te verzamelen en deze om te zetten in bruikbare inzichten.

Zonder metingen moeten leidinggevendenden beslissingen nemen op basis van aannames in plaats van bewijs.

Oplossing:

De werkplek die klaar is voor de toekomst geeft prioriteit aan het registreren van gegevens en afstemming tussen feedback van werknemers, gebruik van ruimte en prestaties van technologie. Dit houdt in:

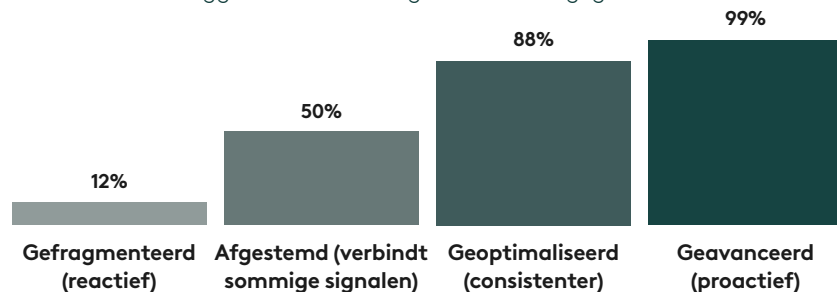
1. De meetvraag definiëren voordat je databronnen toevoegt.
2. Passieve signalen combineren met menselijke signalen: Bezetting laat zien wat mensen doen; feedback helpt verklaren waarom.
3. Prioriteit geven aan fundamentele AI-ondersteunde ruimteoptimalisatie, apparaatmonitoring, probleemvoorspelling en slimmere ondersteuning.

9/10

Meer dan 9 van de 10 WX-leidinggevendenden zijn het erover eens dat het duidelijkste beeld van de gezondheid en ROI van de werkplek combineert hoe mensen zich voelen, hoe ze zich door de ruimte bewegen en hoe de technologie werkt. Maar slechts 58% van de leidinggevendenden gelooft dat ze over de juiste ROI-gegevens beschikken om WX-investeringen te rechtvaardigen.

Bewijspunt voor de Beoordeling van de werkplekvergelijking

Het aandeel leidinggevendenden dat aangeeft over ROI-gegevens te beschikken:



Databronnen die worden gebruikt om WX te begrijpen

Enquêtes onder werknemers

62%

Netwerk- of apparaatgegevens

49%

Handmatige observatie

40%

Boekingsgegevens

36%

Badgegegevens

34%

Bezettingssensoren

32%

Omgevingssensoren

31%

Cameragebaseerde telling

25%

Er wordt nu niet gemeten, maar zou het wel willen

Gelijkheid in vergaderingen: **33%**
 Ruimtegebruik: **28%**
 Talentresultaten: **27%**
 Samenwerking: **27%**
 IT-belasting: **27%**

Enquêtes onder werknemers zijn de belangrijkste gegevensbron die organisaties gebruiken om WX te begrijpen (62%). Enquêtes zijn waardevol, maar ze meten alleen de stemming. Signalen die uit de ruimte zelf worden verzameld, voegen een objectieve lezing toe die een enquête niet kan bieden.

Grootste influencer, beperkt gebruik

Omgevingsfactoren (bijv. luchtkwaliteit, temperatuur) werden gerangschikt als een belangrijk werkplekelement of hulpmiddel dat de dagelijkse productiviteit van een werknemer beïnvloedt (85%), maar minder dan een derde (31%) van de organisaties gebruikt omgevingssensoren.

DEEL DRIE:

De weg vooruit

Zet inzicht om in continue actie

De gemiste kans

De beste werkplekken blijven verbeteren. Het ontwerpen van een werkpleksysteem dat steeds beter wordt, vereist het verbinden van metingen, operaties en strategie. Maar onze data onthult dat de meeste organisaties deze kans nog niet hebben gegrepen.

- Slechts 32% van de WX-leidinggevenden werkt kantoorindelingen of technologiastandaarden continu bij op basis van gebruiksddata.
- De meesten (54%) voeren in plaats daarvan updates uit volgens een schema.

Geplande updates zijn geweldig voor voortgangsrapporten. Maar adaptieve systemen die constant optimaliseren op basis van werkelijke omstandigheden brengen de werkplek vooruit.

Ontwerpen voor wat hierna komt

Wanneer je een systeem ontwerpt dat proactief aanpast, kun je problemen voorkomen voordat ze ontstaan in plaats van te reageren op wat kapot is. Gebruik werkplekdata om indelingen, technologiastandaarden en ondersteuningsmodellen in de loop van de tijd aan te passen. Operationele AI maakt dit praktisch en doet al zijn intrede in het werkpleksysteem:

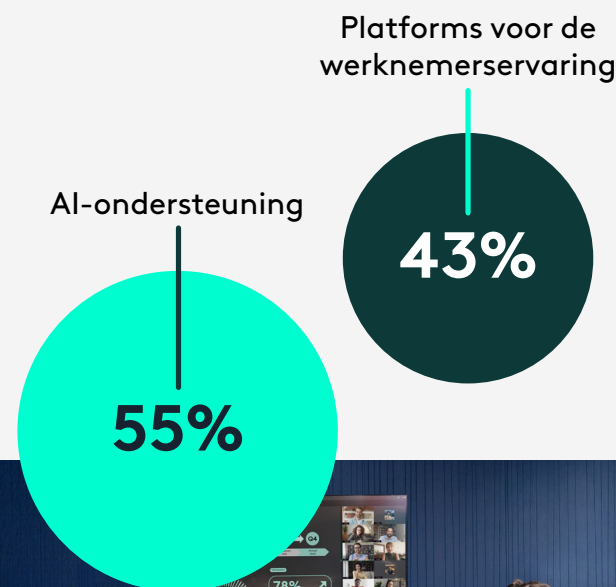
- Meer dan de helft van de WX-leidinggevenden gebruikt AI voor waarschuwingen (62%), voorspellend onderhoud (57%) en ruimteoptimalisatie/werkplekplanning (54%).
- Leidinggevenden zien volop kansen, waarbij AI-ondersteuning de belangrijkste investeringsprioriteit is voor de komende twee jaar.

Continue optimalisatie ontloopt zich tot een bepalend kenmerk van werkplekvolwassenheid. Het vertrouwen in werkplekbeslissingen (97%) is al hoog, maar de mogelijkheden om die beslissingen te meten, aan te passen en te verbeteren moeten nog inhalen.

PRAKTIJKVOORBEELD

Een van de grootste bankinstellingen bespaarde \$2 miljoen per jaar op schoonmaak en verlaagde de energiekosten met 30% door de gebouwactiviteiten af te stemmen op de werkelijke bezetting.⁴

Waar WX-leidinggevenden de komende twee jaar in verwachten te investeren



Van gefragmenteerde Silo's naar geavanceerde flow

Voor organisaties die weten dat de werkplekervaring niet zo goed werkt als zou moeten, hangt de weg vooruit af van volwassenheid: wat moet je repareren, wat moet je verbinden en wat moet je schalen. Naarmate organisaties vorderen door de [Beoordeling van de werkplekvergelijking](#), worden werkpleksystemen meer verbonden, meetbaar en proactief. De winst is cumulatief.

PRAKTIJKVOORBEELD

Mars, een wereldwijde productiegi-gigant met 3.700 samenwerkingsruimtes wereldwijd, standaardiseerde hardware voor specifieke groottes van ruimtes en centraliseerde monitoring van apparaten met beheer op afstand. Het resultaat was een afname van 70% in de gemiddelde reparatietijd (MTTR).⁵

[Bekijk het video-interview hier.](#)

Waar organisaties nu staan

Het verschil tussen gefragmenteerde organisaties en geavanceerde organisaties is niet het toevoegen van meer tools; het gaat erom de werkplek eenvoudiger in beheer, en makkelijker in gebruik te maken.

Gefragmenteerd

18% van de organisaties

Besluitvormers op het gebied van werkoptimalisatie meten weliswaar enkele signalen op de werkvloer, maar de gegevens blijven gefragmenteerd. Zonder een samenhangend beeld van de werkplek besteden teams het grootste deel van hun tijd aan het reageren op wat er moet worden opgelost.



Geoptimaliseerd

27% van de organisaties

De werkplekervaring-leiders hebben de kernelementen van het werkpleksysteem met elkaar verbonden. Meting, governance en standaarden werken samen omrijving te verminderen en consistentere ervaringen te ondersteunen.



Uitgelijnd

45% van de organisaties

Crossfunctionele teams beginnen samen te werken en data uit verschillende afdelingen met elkaar te verbinden. Samenwerking zal waarschijnlijk eerder incidenteel zijn dan een integraal onderdeel van de dagelijkse werkzaamheden.



Geavanceerd

9% van de organisaties

Werkplekervaring-leiders meten, optimaliseren en gebruiken voortdurend intelligente automatisering. Ze kunnen proactief knelpunten wegnemen, problemen anticiperen en zich aanpassen aan veranderende werkomstandigheden en -behoeften.



Kies je Volgende zet

De volgende stap hangt af van waar je organisatie nu staat. Het versterken van de werkplek gebeurt in fasen:

- Organisaties met een lagere volwassenheid moeten de basis stabiliseren.
- Organisaties met een gemiddelde volwassenheid moeten teams, data en beslissingen met elkaar verbinden.
- Organisaties met een hogere volwassenheid moeten optimaliseren, automatiseren en opschalen wat werkt.

Je organisatie past misschien niet precies in één categorie, en dat is normaal. De meeste organisaties tonen sterke punten op sommige gebieden terwijl ze andere nog ontwikkelen. Gebruik deze fasen als leidraad, niet als een rigide kader, om te bepalen waar gerichte actie de grootste impact zal hebben.



1 —

GEFRAGMENTEERD

Pak de basis aan

- ✓ Bepaal het eigenaarschap.
- ✓ Stel minimumnormen vast voor technologie.
- ✓ Begin met ROI-meting.
- ✓ Betrek IT/AV eerder bij de planning.

2 —

AFGESTEMD

Verbind het bedrijfsmodel

- ✓ Stap over van informele samenwerking naar gedeeld bestuur.
- ✓ Versterk cross-functionele planning.
- ✓ Verbind HR-, IT- en ruimtegegevens.
- ✓ Creëer een herhaalbare beslissingskaart.

3 —

GEOPTIMALISEERD

Verfijn de werkplekstroom

- ✓ Maak wrijvingskaarten.
- ✓ Breid continue optimalisatie uit.
- ✓ Meet onvervulde resultaten.
- ✓ Standaardiseer ruimte en apparaat ervaringen.

4 —

GEAVANCEERD

Schaal intelligente systemen op

- ✓ Gebruik AI om signalen te monitoren en ruimtes te plannen.
- ✓ Implementeer voorspellend onderhoud.
- ✓ Automatiseer ondersteuning om de werkplek eenvoudiger te kunnen beheren.
- ✓ Schaal standaarden intelligent.

Los jouw werkplekvergelijking op

De werkplek is nooit neutraal. Hij houdt je mensen tegen of versterkt hun capaciteiten.

De werkplekken die versterken, zijn de plekken die met een doel zijn gebouwd. Ze zijn doelgericht en meetbaar, verbonden in plaats van geïsoleerd, en consistent voor elke werknemer, waar en hoe ze ook werken.

Hoe goed de omgeving, technologie, tools en fysieke ruimte samenkomen, hangt af van hoe goed de teams erachter op één lijn zitten en het eigenaarschap van WX delen. Wanneer die onderdelen samenwerken, wordt de werkplekervaring een zakelijke vaardigheid die echte resultaten oplevert.

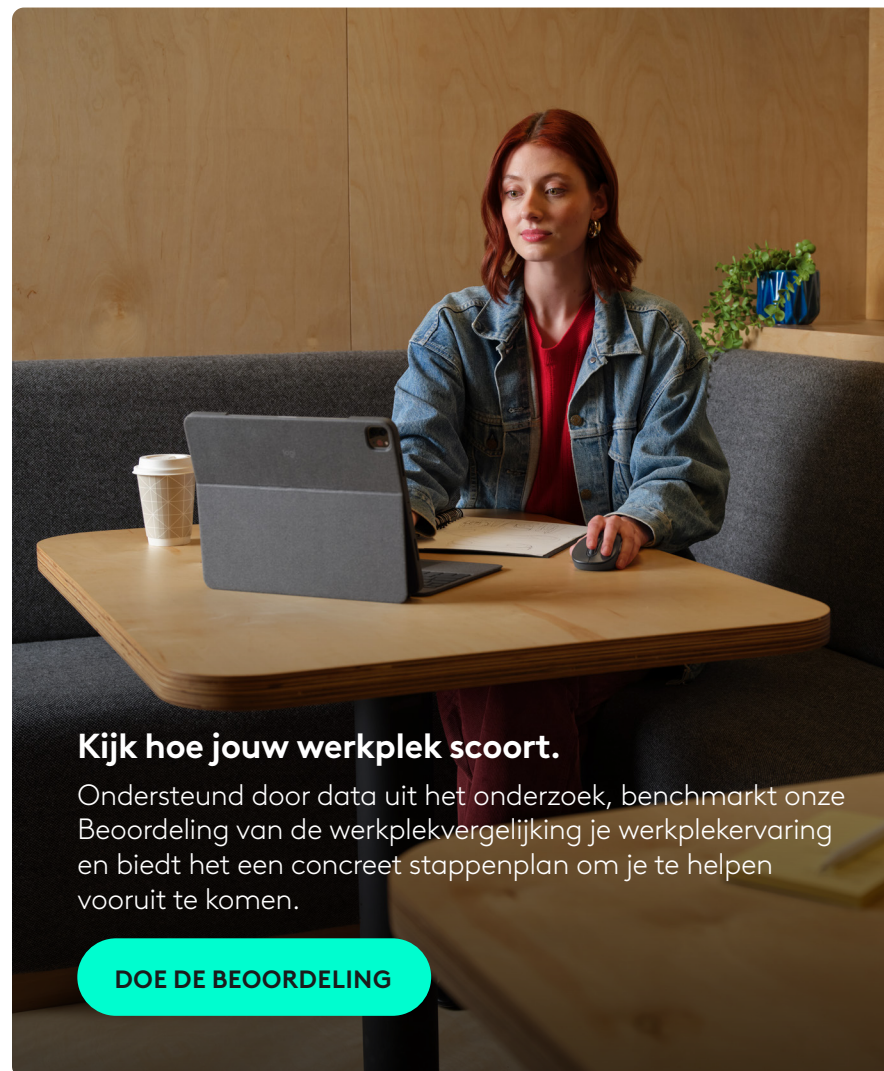
De opdracht is nu om een werkplek te bouwen die steeds beter wordt.

En beter betekent niet ingewikkelder. De organisaties die voorop lopen, creëren werkplekken die zich proactief aanpassen, wrijvingen wegnemen en mensen de omstandigheden bieden om hun beste werk te leveren.

Presteert je werkplek, of functioneert hij alleen maar?

Stel jezelf deze vragen:

- Ondersteunt technologie het werk of onderbreekt het dit?
- Zijn beslissingen gebaseerd op verbonden signalen of aannames?
- Ontwerpen teams samen of in silo's?
- Past de werkplek zich continu aan of alleen tijdens geplande vernieuwingen?



Kijk hoe jouw werkplek scoort.

Ondersteund door data uit het onderzoek, benchmarkt onze Beoordeling van de werkplekvergelijking je werkplekervaring en biedt het een concreet stappenplan om je te helpen vooruit te komen.

DOE DE BEOORDELING

Bijlage

Methodologie en bronnen

Kwantitatief onderzoek van Harris Poll

Het onderzoek werd door The Harris Poll in opdracht van Logitech uitgevoerd via een 17 minuten durende online enquête onder 1.700 personen die besluitvormers zijn op het gebied van werkplekervaring, bij bedrijven met 500 of meer werknemers in Canada, Frankrijk, Duitsland, India, Japan, de Filipijnen, Saoedi-Arabië, Singapore, de Verenigde Arabische Emiraten, het VK en de VS. Het onderzoek werd uitgevoerd van 13 mei tot 4 juni 2026.

De respondenten voor dit onderzoek werden geselecteerd uit degenen die ermee hebben ingestemd deel te nemen aan onze enquêtes. De steekproefprecisie van online peilingen van Harris wordt gemeten met behulp van een Bayesiaans geloofwaardigheidsinterval. Voor dit onderzoek is de steekproefdata nauwkeurig tot binnen +2,4 procentpunten bij een betrouwbaarheidsniveau van 95%. Dit geloofwaardigheidsinterval zal breder zijn bij subgroepen van de relevante onderzochte populatie.

Alle steekproefonderzoeken en peilingen, ongeacht of ze gebruikmaken van aselecte steekproeven, zijn onderhevig aan andere meervoudige foutenbronnen die meestal niet gekwantificeerd of geschat kunnen worden, waaronder, maar niet beperkt tot, dekkingsfouten, fouten geassocieerd met non-respons, fouten geassocieerd met vraagformulering en antwoordopties, en weging en aanpassingen na het onderzoek. De ruwe data zijn niet gewogen en zijn daarom alleen representatief voor de individuen die de enquête hebben ingevuld.

De Beoordeling van de werkplekvergelijking

De beoordeling is een samengestelde score die is gebaseerd op antwoorden op 11 vragen over werkplekervaring, elk met verschillende gewichten voor het belang. Afhankelijk van de antwoorden varieert de eindscore van 0 tot 100, waarbij 100 het meest geavanceerd is. De vragen zijn onderverdeeld in drie pijlers (Meting, Operations en Strategie). De drie pijlers worden afzonderlijk berekend en even zwaar gewogen in de werkplekvergelijking.

Neem voor vragen over de beoordeling contact op met Logitech of The Harris Poll.

Aanvullende bronnen

¹ Gebaseerd op klantcasestudygegevens verstrekt door VergeSense, een alliantiepartner van Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

² Logitech, SBB CFF FFS (Schweizerische Bundesbahnen / Zwitserse Federale Spoorwegen), 2026. [\[Link\]](#)

³ Gebaseerd op klantcasestudygegevens verstrekt door VergeSense, een alliantiepartner van Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁴ Gebaseerd op klantcasestudygegevens verstrekt door VergeSense, een alliantiepartner van Logitech, 2026. [\[Link\]](#)

⁵ Klantgetuigenis van Mars, 2026. Mars bereikt 70% reductie in MTTR met Logitech | Logitech for Business LinkedIn-bericht. [\[Link\]](#)

HOE JE DE MARKT-GEGEVENS LEEST

Lees dit voordat je een cijfer op marktniveau citeert.

- Cijfers zijn ruw en ongewogen, rechtstreeks overgenomen uit de Harris-marktkruistabellen. Ze kunnen een punt of twee afwijken van de afgeronde cijfers in het verhaal.
- Bases worden klein: 400 voor VS/Canada, 200 voor Duitsland, Frankrijk, VK en Japan, en 100 voor India, Singapore, Filipijnen, Saoedi-Arabië en VAE. De foutmarge van +/-2,4 punt wordt aanzienlijk groter bij deze subgroepen (ongeveer +/-10 punten bij n=100), dus marktcijfers zijn indicatief.
- Het onderzoek besloeg 11 markten, maar Harris rapporteert de landgegevens met de VS en Canada gecombineerd in één kolom, dus de tabellen tonen 10 kolommen.



Regionale uitsplitsingen

Elke tabel toont het totaalresultaat en de tien gerapporteerde regionale kolommen. Basisgroottes (ongewogen n) worden onder elke tabel weergegeven. Lees regionale cijfers als indicatief vanwege de kleine bases;

64% van het werkplekmodel van organisaties is volledig/grotendeels op kantoor, met 35% hybride en slechts 1% grotendeels/volledig op afstand | V1

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Volledig/grotendeels op kantoor	64%	67%	64%	52%	56%	66%	67%	65%	69%	74%	76%
Hybride	35%	31%	35%	47%	44%	33%	32%	35%	31%	25%	23%
Grotendeels/volledig op afstand	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	0%	1%	1%

70% van de leidinggevendenden oordeelt dat hun organisatie vandaag succesvol is in het creëren van een positieve werkplekervaring | V2 Top 2 Box (T2B)

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Beoordeeld als succes (T2B)	70%	82%	56%	68%	71%	53%	81%	54%	75%	79%	76%

Belangrijkste redenen waarom werknemers naar kantoor komen | V3

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Basis (n)	1694	397	199	200	200	200	99*	100	100	99*	100
Samenwerking	50%	51%	54%	55%	54%	46%	49%	54%	48%	38%	39%
Vergaderingen	46%	48%	47%	44%	43%	44%	48%	44%	43%	54%	43%
Geconcentreerd werk	43%	44%	33%	34%	42%	52%	45%	38%	53%	42%	52%
Cultuur / verbinding	39%	35%	34%	39%	48%	46%	39%	48%	32%	33%	38%
Coördinatie door leidinggevend	35%	36%	34%	36%	33%	30%	44%	28%	39%	39%	37%
Beleidsvereiste	29%	30%	31%	22%	32%	27%	28%	27%	27%	36%	29%
Training	27%	32%	25%	36%	25%	19%	22%	24%	31%	30%	20%
Gespecialiseerde ruimtes	23%	19%	32%	25%	17%	22%	18%	23%	24%	20%	35%

97% van de leidinggevendenden heeft er vertrouwen in dat ze de juiste beslissingen nemen over de werkplekervaring | V9 T2B

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Vertrouwen in WX-beslissingen (T2B)	97%	99%	96%	98%	98%	92%	98%	98%	100%	98%	99%

Slechts 34% zegt dat een uniforme WX-functie daadwerkelijk verantwoordelijk is voor de gedeelde roadmap als het gaat om investeringsbeslissingen voor de werkplek (technologie + ruimte + mensen) | V22a

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Uniforme WX-functie beheert roadmap	34%	31%	34%	35%	32%	35%	36%	42%	49%	20%	37%

Wanneer nieuwe projecten voor herontwerp van kantoor, vergaderruimte of werkplek worden gepland, wordt IT/AV in 24% van de gevallen betrokken voordat de ruimtelijke planning begint, wat betekent dat technologie vaak wordt gevraagd om ruimtes te ondersteunen die ze niet hebben helpen ontwerpen. 39% zegt dat IT/AV wordt betrokken na de eerste concepten maar vóór het definitieve ontwerp, 17% nadat de plannen grotendeels zijn afgerond, 7% tijdens de installatie en 13% zegt dat dit per project verschilt | V25

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Voordat de ruimteplanning begint	24%	24%	20%	25%	31%	23%	24%	15%	40%	20%	14%
Na de eerste concepten maar vóór het definitieve ontwerp	39%	37%	42%	38%	39%	37%	36%	41%	34%	43%	52%
Nadat de plannen grotendeels zijn afgerond	17%	19%	18%	17%	14%	17%	24%	29%	8%	14%	16%
Tijdens de installatie	7%	7%	9%	9%	4%	7%	6%	5%	8%	7%	8%
Verschilt per project	13%	12%	12%	12%	13%	18%	10%	10%	10%	16%	10%

Waar WX-fouten zichtbaar worden: de kosten van wrijvingen voor het bedrijf | V28

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Basis (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Verlies van productiviteit	51%	55%	42%	45%	57%	49%	55%	46%	54%	44%	62%
Projectvertragingen	45%	42%	46%	45%	46%	48%	44%	39%	60%	44%	49%
Hogere kosten	43%	39%	43%	38%	44%	49%	47%	43%	37%	44%	57%
Slechte werknemerservaring	42%	42%	41%	39%	48%	33%	51%	45%	46%	43%	38%
Verspilde tijd	41%	39%	31%	38%	45%	42%	48%	45%	50%	43%	47%
Slechte retentie van werknemers	32%	35%	29%	27%	30%	29%	33%	37%	29%	46%	31%

71% van de leidinggevendenden zegt dat werknemers op zijn minst occasioneel technologische problemen ervaren, waarbij 30% zegt dat ze deze vaak of zeer vaak ervaren | V31 T3B en T2B

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Op zijn minst occasioneel (T3B)	71%	68%	71%	72%	74%	77%	67%	78%	61%	73%	72%
Vaak of zeer vaak (T2B)	30%	32%	34%	33%	25%	23%	32%	28%	18%	46%	34%

89% van de leidinggevenden is het ermee eens dat “Werknemers een consistente ervaring hebben in verschillende werkomgevingen, of ze nu op locatie, op afstand of op meerdere locaties werken.” | V33 T3B

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Consistente ervaring in verschillende werkomgevingen (T3B)	89%	92%	92%	91%	84%	83%	92%	81%	87%	99%	92%

52% van de leidinggevenden zegt dat werkplektechnologie complexer is dan een jaar geleden, terwijl 26% zegt dat het ongeveer hetzelfde is en 23% zegt dat het minder complex is | V41 nets

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Complexer	52%	51%	59%	49%	56%	36%	48%	60%	57%	46%	62%
Ongeveer hetzelfde	26%	26%	25%	34%	27%	24%	20%	28%	21%	21%	23%
Minder complex	23%	23%	17%	18%	18%	40%	32%	12%	22%	33%	15%

Bedrijven hebben meerdere niveaus van werkplektechnologie of ervaringsstandaarden, aangevoerd door kantoorgebaseerd (65%) en bedrijfsbreed (60%), gevolgd door ondersteuningsgebaseerd (47%), bureaugebaseerd (46%) en ruimtegebaseerd (39%) | V43

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Kantoorniveau	65%	63%	52%	56%	71%	66%	80%	67%	75%	69%	70%
Bedrijfsbreed	60%	65%	54%	58%	63%	44%	71%	58%	75%	58%	57%
Ondersteuningslaag	47%	51%	38%	40%	53%	34%	59%	48%	52%	52%	64%
Bureaugebaseerd	46%	51%	38%	51%	51%	41%	49%	41%	50%	42%	36%
Ruimtegebaseerd	39%	36%	44%	42%	41%	40%	34%	41%	28%	43%	44%

Slechts 58% is het ermee eens dat ze de juiste ROI-gegevens hebben om investeringen in werkplekervaring en werkplektechnologie te rechtvaardigen | V46 T2B

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Hebben de juiste ROI-gegevens (T2B)	58%	65%	47%	59%	56%	43%	67%	44%	69%	74%	64%

Gegevensbronnen die besluitvormers gebruiken om WX te begrijpen | V49

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Basis (n)	1700	400	200	200	200	200	100	100	100	100	100
Enquêtes onder werknemers	62%	60%	58%	52%	63%	59%	73%	69%	77%	66%	60%
Netwerk- of apparaatgegevens	49%	51%	41%	38%	54%	49%	64%	52%	61%	41%	44%
Handmatige observatie	40%	42%	38%	40%	40%	29%	44%	41%	53%	41%	38%
Boekingsgegevens	36%	39%	36%	29%	40%	34%	44%	39%	29%	35%	35%
Badgegegevens	34%	30%	24%	42%	40%	46%	38%	18%	30%	31%	38%
Bezettingssensoren	32%	33%	29%	31%	33%	24%	27%	39%	34%	38%	35%
Omgevingssensoren	31%	34%	24%	27%	33%	28%	31%	37%	38%	33%	27%
Cameragebaseerde telling	25%	27%	14%	21%	24%	24%	37%	26%	28%	22%	35%

Investeringsprioriteiten wijzen op een door AI ondersteunde, op ervaring gerichte werkplek, aangezien leidinggevendenden de komende twee jaar verwachten prioriteit te geven aan AI, platforms voor werknemerservaring, beveiliging, herontwerp en gebruiksanalyses: AI-inschakeling 55%, Platforms voor werknemerservaring 43%, Beveiligingstools 41%, Herontwerp van werkplek 41%, Gebruiksanalyses 35%, Duurzaamheidsinitiatieven 33%, Tools voor persoonlijke werkplek 32%, Beheerde diensten 31%, A/V voor vergaderruimtes 30% | V51

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
AI-inschakeling	55%	56%	50%	58%	53%	55%	66%	40%	65%	58%	49%
Platforms voor werknemerservaring	43%	45%	33%	30%	49%	40%	56%	45%	52%	47%	50%
Beveiligingstools	41%	43%	34%	40%	41%	41%	59%	41%	52%	22%	47%
Herontwerp van werkplek	41%	43%	38%	35%	42%	40%	42%	41%	53%	46%	34%
Gebruiksanalyses	35%	40%	28%	32%	42%	29%	34%	40%	35%	38%	34%
Onze duurzaamheidsinitiatieven	33%	31%	26%	31%	34%	28%	45%	38%	45%	41%	42%
Tools voor persoonlijke werkplek	32%	31%	28%	28%	29%	29%	41%	39%	42%	35%	34%
Beheerde diensten	31%	32%	30%	30%	32%	29%	40%	33%	31%	31%	29%
A/V voor vergaderruimtes	30%	29%	24%	25%	36%	29%	39%	30%	26%	34%	38%

Kantoorzones die prioriteit krijgen voor investeringen (onder degenen die prioriteit geven aan herontwerp) | V51A

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Basis (n)	697	172	75*	70*	84*	80*	42*	41*	53*	46*	34*
Samenwerkingszones	85%	90%	76%	74%	93%	83%	83%	85%	91%	78%	82%
Focuszones	66%	64%	63%	63%	74%	64%	67%	71%	64%	61%	71%
Sociale zones	60%	62%	55%	66%	68%	43%	69%	59%	68%	54%	53%

Basis = De 41% die aangaf prioriteit te geven aan het herontwerp van de werkplek. Kleine bases; alleen richtinggevend.

74% van de leidinggevendenden maakt zich zorgen over beveiligingsrisico's met betrekking tot randapparatuur en persoonlijke apparatuur die voor werk wordt gebruikt | V54 T3B

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Bezorgd over apparaatbeveiliging (T3B)	74%	70%	62%	77%	73%	76%	81%	81%	75%	77%	87%

32% van de organisaties werkt de fysieke kantoorindeling of standaarden voor werkplektechnologie continu bij op basis van gebruiksgegevens, terwijl 54% deze op een geplande basis beoordeelt en bijwerkt (bijv. per kwartaal, jaarlijks), en 13% reactief is en alleen wijzigingen aanbrengt wanneer er iets kapot gaat of een huurcontract afloopt | V57

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Continu bijwerken	32%	35%	37%	35%	30%	21%	36%	31%	24%	31%	35%
Op geplande basis	54%	50%	54%	50%	58%	62%	55%	53%	54%	61%	57%
Reactief (wanneer er iets kapot gaat)	13%	14%	9%	15%	13%	17%	9%	15%	22%	8%	8%

27% beschouwt de werkplekervaring als een kernbedrijfsstrategie, terwijl 24% het als een operationele functie beschouwt en 48% het als beide in gelijke mate beschouwt | V59

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Kernbedrijfsstrategie	27%	25%	28%	24%	29%	27%	33%	23%	21%	34%	30%

Workplace Experience Maturity Score: Onder leidinggevenen is de gemiddelde Workplace Experience Maturity Score 70,0 (op een schaal van 0-100, waarbij 100 het meest volwassen is)

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Gemiddelde score (0-100)	70,0	72,6	66,6	68,8	70,0	65,3	74,2	64,9	74,7	74,1	71,1

Segmenten van de Workplace Experience Maturity Score: Binnen de Workplace Experience Maturity Score is 9% Gevorderd (85-100), 27% Geoptimaliseerd (75-84), 45% Afgestemd (60-74) en 18% Gefragmenteerd (0-59).

	Totaal	VS/Can	DE	FR	VK	JP	OP	SG	PH	SA	UAE
Geavanceerd (85–100)	9%	14%	2%	6%	12%	8%	15%	4%	16%	9%	8%
Geoptimaliseerd (75–84)	27%	29%	21%	31%	25%	23%	32%	17%	34%	36%	31%
Afgestemd (60–74)	45%	45%	56%	43%	42%	39%	40%	47%	40%	50%	48%
Gefragmenteerd (0–59)	18%	12%	22%	21%	22%	32%	13%	32%	10%	5%	13%

logitech[®] for business

Noord- en Zuid-Amerika
3930 North First Street
San Jose, CA 95134 VS

Logitech Europe S.A.
EPFL - Quartier de l'Innovation
Daniel Borel Innovation Center
CH - 1015 Lausanne

Logitech Asia Pacific Ltd.
Tel.: 852-2821-5900
Fax: 852-2520-2230

© 2026 Logitech. LOGITECH en het LOGITECH-logo zijn handelsmerken van Logitech Europe S.A. en/of haar dochterondernemingen in de Verenigde Staten en andere landen. Logitech aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten in deze publicatie. Product-, prijs- en functie-informatie in de publicatie is onderhevig aan verandering zonder kennisgeving.

Gepubliceerd in september 2026