

# VAN GOED GENOEG NAAR GEZOND GENOEG

De businesscase voor het transformeren van de externe werkplekken van tegenwoordig met gezondheidstechnologie

## Inleiding

Het was de bedoeling dat het tijdelijk zou zijn. De verwachting was dat thuiswerken een kortetermijnreactie zou zijn tijdens de pandemie. Maar meer dan twee jaar later zijn organisaties permanente veranderingen aan het onderzoeken en doorvoeren.

Hybride werken is inmiddels het dominante model geworden en de negatieve aannames van voor de pandemie over de productiviteit tijdens het thuiswerken zijn weerlegd. De crisis heeft bewezen dat er ook buiten kantoor effectief kan worden gewerkt en dat heeft weer een vlaag positieve productiviteitsimplicaties veroorzaakt voor thuiswerk- en hybride werkmodellen.

Maar zijn de voordelen ook op de lange termijn te behouden?

De verhoogde meldingen van burn-outs en verloop onder werknemers lijken te zeggen van niet. Het gaat niet helemaal geweldig in de werkende wereld.

## Managementsamenvatting

Een goede gezondheid is essentieel voor productiviteit op de lange termijn. Het thuishkantoor is de perfecte plek om te beginnen met het doorvoeren van veranderingen.

- De slechte werkopstelling thuis in combinatie met langere werkuren veroorzaken uitdagingen voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers.
- Deze gezondheidsuitdagingen voor werknemers verspreiden zich langzaam en zorgen voor zowel directe als indirecte gevolgen voor de bedrijven waar de werknemers voor werken.
- Door thuishkantoorhulpmiddelen in te zetten die gericht zijn op het bevorderen van de gezondheid kan deze tendens worden aangepast. Zo ontstaat een verbeterde werknemerservaring en kan de productiviteit van het hybride werken op de lange termijn worden behouden.

## Inhoud

- 1 Inleiding
- 2 Gezondheidsuitdagingen bij thuiswerken op de lange termijn
- 3 Een nieuwe werknemerservaring
- 4 Wat is een getransformeerde werkplek?

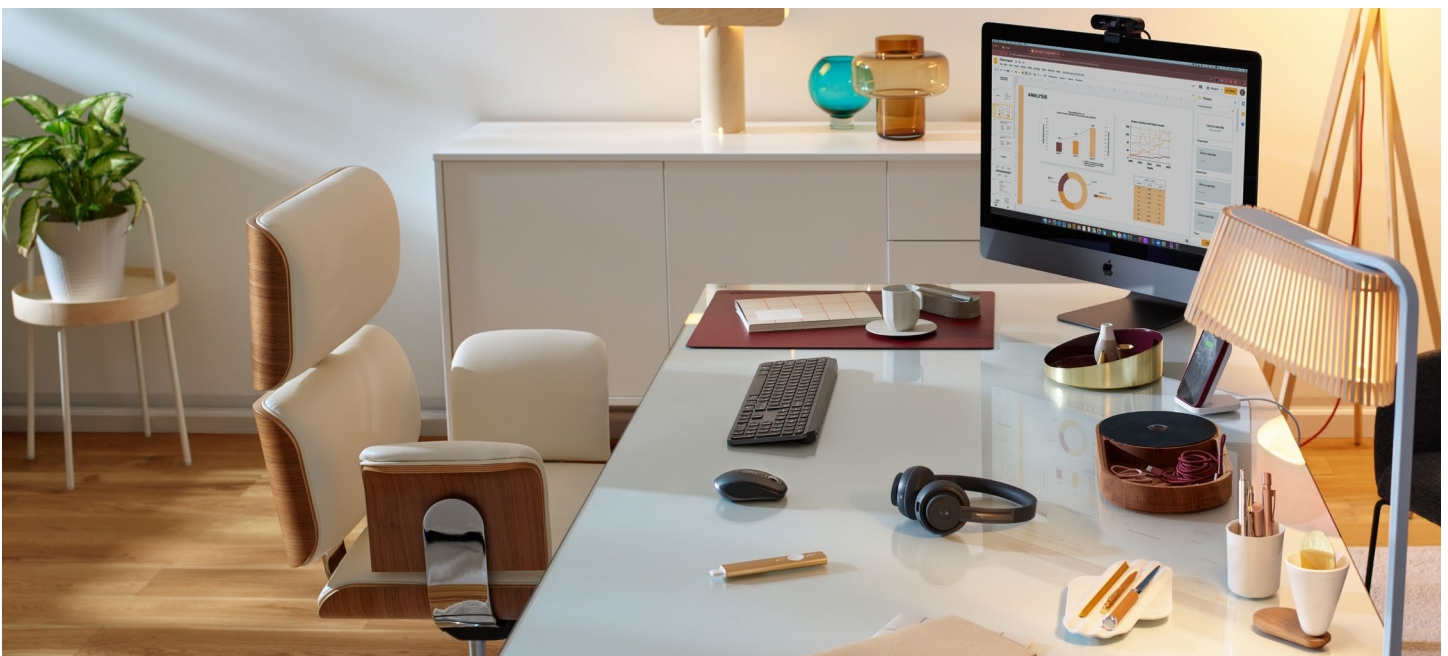


## Gezondheid is essentieel voor productiviteit op de lange termijn

Bedrijven hebben zich lang afgevraagd hoe de voorkeur van werknemers voor flexibel werken te verzoenen valt met het toenemende verlies van talent. Velen hebben prioriteit gegeven aan inspanningen op het gebied van werknemerservaring in een poging om de gevolgen van de 'Great Resignation' te beperken.

Voor een positieve werknemerservaring is lichamelijke en geestelijke gezondheid essentieel. De uitdagingen op dit gebied zijn verergerd doordat de werkplekken thuis snel zijn opgezet om direct te functioneren, niet om ook comfortabel en geschikt te zijn voor langdurig gebruik.

Om de werknemerservaring en -prestaties te verbeteren, is meer dan alleen productiviteit belangrijk.



Sommige werknemers hebben ingezien dat hun werkplek thuis niet goed genoeg was en hebben toen geld en tijd besteed aan het verbeteren van hun werkopstelling. Alleen al in de Verenigde Staten, waar het aantal nieuwe octrooiaanvragen voor thuishuisteknologie werd verdubbeld in 2020, heeft de gemiddelde werker 15 uur en USD 561 geïnvesteerd voor de uitrusting van zijn thuishuiskantoor.<sup>1</sup> Dat betekent dat de IT-afdeling waarschijnlijk niet eens weet wat er is verbonden met hun systemen, wat weer aanvullende stress kan veroorzaken bij het oplossen van technische problemen.

Hoewel de historische focus op een strikt kantoorgebonden werkplek is veranderd, zouden de werkplekken op afstand die tijdens de pandemie werden gebruikt ook niet het nieuwe normaal moeten zijn.

### Het is tijd om werkplekken gezonder te maken

Bedrijfsleiders hebben nu de kans om de aanvullende rollen te erkennen die samenwerking op kantoor en productiviteit bij het



### Werknemersgezondheid begint in het thuishuiskantoor.

thuiswerken vervullen voor hun personeel en het thuishuiskantoor voor hun werknemers dienovereenkomstig uit te rusten.

Organisaties die dit moment aangrijpen, grijpen ook een essentiële kans aan: het verdienen van een echt concurrentievoordeel voor hun meest waardevolle asset, hun mensen.

IT-managers zullen een belangrijke rol spelen in de overgang naar dit nieuwe model; een model waarin werkplekken op afstand worden getransformeerd van goed genoeg naar gezond genoeg. In deze whitepaper gaan we dieper in op wat de IT-afdeling moet weten en hoe we dit kunnen bereiken.



## Gezondheidsuitdagingen bij thuiswerken op de lange termijn

Zelfs vóór de pandemie was stress op het werk al een veelvoorkomend verschijnsel.

Een onderzoek uit 2018 naar werknemers in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten gaf aan dat 94% van de respondenten stress voelden op werk, waarbij 1/3 zei dat hun stressniveau onhoudbaar hoog was.<sup>2</sup> Eén jaar later, in 2019, classificeerde de Wereldgezondheidsorganisatie de burn-out (gedefinieerd als 'chronische stress op de werkvloer die niet succesvol kan worden aangepakt') als een beroepsfenomeen.<sup>3</sup>

Het niet uitroeien van stress op de werkvloer heeft een hoge prijs: volgens het World Economic Forum kosten werkgerelateerde burn-outs wereldwijd USD 322 miljard per jaar aan verloop en verloren productiviteitskosten.<sup>4</sup>

Werkgerelateerde  
burn-outs kosten  
wereldwijd

USD  
**322 miljard**

per jaar aan  
verloop en verloren  
productiviteitskosten<sup>4</sup>



**'Voortdurend werken met uitrusting en hulpmiddelen van slechte kwaliteit leidt tot een verlies aan productiviteit, frustraties en uiteindelijk zelfs het gebrek aan betrokkenheid door werknemers.'**

Internationale Arbeidsorganisatie<sup>7</sup>

## **Thuiswerken heeft de voorkeur van veel werknemers maar kan ook de kans op een burn-out vergroten**

Terwijl managers zochten naar de redenen achter de 'Great Resignation' van vorig jaar, was er ook weer een grote toename in burn-outs. Bijna de helft van alle werknemers heeft sinds het begin van de pandemie symptomen van een burn-out ervaren<sup>5</sup> en dat heeft ervoor gezorgd dat veel mensen een andere baan gingen zoeken.<sup>6</sup>

Wat heeft, naast de extra druk van het omgaan met de gevolgen van de pandemie buiten het werk, bijgedragen tot die overweldigende stress?

De bevindingen van de Internationale Arbeidsorganisatie in het begin van de pandemie geven een hint: 'Voortdurend werken met uitrusting en hulpmiddelen van slechte kwaliteit leidt tot een verlies aan productiviteit, frustraties en uiteindelijk zelfs het gebrek aan betrokkenheid door werknemers.'<sup>7</sup>

Werknemers die thuiswerken, werken gemiddeld 16,8 dagen per jaar langer dan werknemers op kantoor en spreken 37 minuten per dag minder met collega's over niet-werkgerelateerde onderwerpen dan hun collega's op kantoor.<sup>8</sup> Dat betekent dat ze langer doorwerken, wat RSI of andere lichamelijke pijnklachten kan veroorzaken als hun thuishunkantoor niet goed is ingericht.

Het betekent ook dat ze de momenten van menselijk contact en verbinding verliezen die de emotionele band met hun werk zou versterken en hen het gevoel zou geven erbij te horen, wat beiden van invloed is op de geestelijke gezondheid.

De combinatie van een slechte werkopstelling thuis en langere werktijden leidt tot een doemscenario en heeft negatieve gevolgen voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van werknemers wereldwijd.



## LICHAMELIJKE GEZONDHEID

### GEVOLGEN VOOR WERKNEMER

#### TOENAME VAN PIJN

Sinds het begin van de pandemie zijn er meer meldingen geweest van nekpijn, rugpijn en musculoskeletale pijn.<sup>9</sup> Volgens Risk Management Magazine is er zelfs 'een opvallende toename in musculoskeletale problemen geweest bij werknemers die langer dan een jaar hebben thuisgewerkt op een beperkte of ontoereikende werkplek'.<sup>10</sup>

In een recent Kroatisch vooronderzoek naar telecommunicatiewerknemers meldden slechts een derde van de respondenten géén musculoskeletale problemen die werden veroorzaakt door thuiswerken. De rest gaf aan dat ze ergere pijn in de bovenrug en nek (45%), onderrug (39%) en handen (27%) ervaarden in vergelijking met werken op kantoor.<sup>11</sup>



**40.000 tot  
80.000**

Door werkgevers betaald  
bedrag voor de gemiddelde  
melding van rugpijn<sup>9</sup>

### GEVOLGEN VOOR BEDRIJF

#### DIRECTE EN INDIRECTE KOSTEN

Werkgevers kunnen te maken krijgen met financiële gevolgen als teamleden op de werkplek letsel oplopen, zoals RSI of carpaal-tunnelsyndroom, wat een werkgever per geval bijna USD 65.000 kan kosten aan directe compensatie en indirecte productiviteitskosten.<sup>12</sup>

'Er is nu een nog  
belangrijkere rol  
weggelegd voor managers  
om te zorgen voor de  
psychologische gezondheid  
van werknemers.'

Internationale Arbeidsorganisatie<sup>7</sup>

## GEESTELIJKE GEZONDHEID

### GEVOLGEN VOOR WERKNEMER

#### TOENAME VAN STRESS

Al sinds het begin van de pandemie is ook het aantal geestelijke gezondheidsproblemen aan het stijgen. In een onderzoek van Aetna International uit 2020 gaf 74% van de werknemers aan dat een slechte geestelijke gezondheid een negatieve invloed had op hun werkprestaties sinds de uitbraak en 84% was het erover eens dat hun geestelijke gezondheid belangrijker voor hen was dan het jaar daarvoor.<sup>13</sup>



**7% toename van  
voltijdwerknemers  
die meer dan 10 uur  
productiviteit per week  
verloren door geestelijke  
gezondheidsproblemen<sup>14</sup>**

### GEVOLGEN VOOR BEDRIJF

#### VERLIEZEN OP DE KORTE EN LANGE TERMIJN

De impact van geestelijke gezondheid op de werkprestaties kan resulteren in verloren productiviteit. Het percentage voltijdwerknemers in de Verenigde Staten dat 10 of meer uren productiviteit per week verloor door geestelijke gezondheidsproblemen steeg van 58% vóór de pandemie naar 65% tijdens de pandemie.<sup>14</sup>

Deze kortetermijnverliezen zijn zeer schadelijk voor de betrokkenheid en tevredenheid van werknemers. Voor werknemers die in 2021 begonnen bij een nieuwe baan was de meestvoorkomende reden om hun oude baan te verlaten een burn-out.<sup>6</sup>



## Een nieuwe werknemerservaring

Het verbeteren van de werknemersgezondheid is een bekende maar vaak gemiste kans.

Bedrijfsprogramma's die op een zinvolle manier de werknemersgezondheid en het bestrijden van burn-outs ondersteunen, blijken moeilijk door te voeren. Minder dan de helft van de bedrijven in een recent diagnostisch onderzoek had programma's voor werknemersgezondheid en slechts 14% daarvan had het gevoel dat ze hadden voldaan aan de waardepropositie van hun programma.<sup>15</sup>

Werkgevers erkennen echter wel dat de werknemersgezondheid een gebied is dat snel hun aandacht vergt, voornamelijk om werknemers aan te trekken en te behouden. In hetzelfde onderzoek zei 73% van de bedrijven dat ze binnen drie jaar een onderscheidende gezondheidsstrategie zullen hebben om talenten aan te kunnen trekken.<sup>15</sup>

**Hoewel gezondheid centraal staat in de oplossing, staat technologie vooraan.**

### Waar kan een onderscheidende gezondheidsstrategie uit bestaan?

Het expliciet integreren van de werknemersgezondheid in de basis van het werk is een goede eerste stap. Dit ook echt doen is echter zeker niet de standaard en vormt volgens het Global Human Capital Trends-onderzoek van Deloitte uit 2020 'een grote gemiste kans'. De organisaties die al bezig zijn met het herontwerpen van werk rond

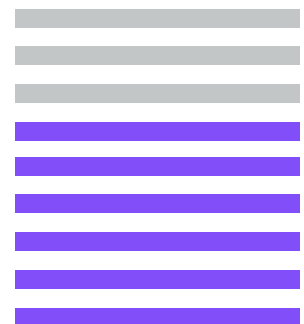
werknemersgezondheid hebben tactieken gebruikt als het introduceren van gezond gedrag in het dagelijkse werk en het zelf opnieuw inrichten van de werkplek.<sup>16</sup>

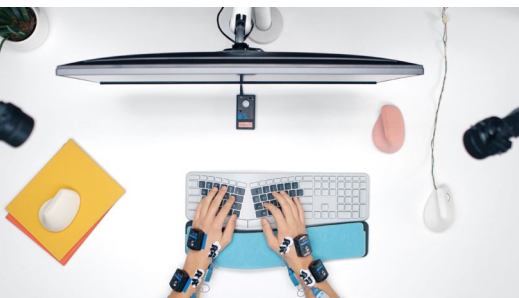
Werkplekken en de technologie die daarin wordt ingezet, kunnen inderdaad worden gebruikt als centrale elementen van de gezondheidsstrategie van een organisatie. Hoewel gezondheid centraal staat in de oplossing, staat technologie vooraan. Deze twee moeten worden gecombineerd om het beste resultaat te krijgen.

Uit de wereldwijde onderzoeken onder werknemers in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Australië komt overal hetzelfde resultaat: 'de meeste kantoorwerkers willen een hybride model'<sup>20</sup>. Werkopstellingen buiten kantoor zijn dan ook een voor de hand liggende plek om te beginnen met het doorvoeren van veranderingen. Een thuiskantoor is niet meer weg te denken uit het werkleven, maar ongemakkelijke uitrusting hoeft daar niet bij te horen.

**66%**

van de werknemers wereldwijd geeft aan dat hun werkopstelling thuis sinds het begin van de pandemie een negatieve invloed heeft gehad op hun werkprestaties<sup>13</sup>





## ONDERZOEK NAAR WERKNEMERSGEZONDHEID IN ZWITSERLAND

Logi Ergo Lab werd in 2018 opgezet om de toch al diepgaande focus van Logitech op ergonomie te versnellen. Wetenschappers ontwerpen, ontwikkelen en vernieuwen hierbij hulpmiddelen die mensen beter kunnen laten voelen en presteren tijdens het werken.

Voor elk product uit de Ergo Series worden er tientallen prototypen gemaakt, en al onze Logitech-muizen worden eerst met de hand gevormd en/of 3D-geprint. Met sensoren die op sleutelgebieden van de nek, arm en hand zijn geplaatst, wordt de activiteit van de zes belangrijkste spieren die iemand gebruikt bij het werken met een muis of bij het typen gemeten, evenals de relatieve posities van verschillende lichaamsdelen.

De verzamelde fysiologische gegevens worden aangevuld met subjectieve gegevens, zoals hoe het product eruitziet en aanvoelt. Het doel is om de juiste balans te vinden tussen ergonomie, comfort en ontwerp.

Het multidisciplinaire Ergo Lab-team bestaat uit technici, ontwerpers, productontwikkelaars en bedrijfspgroepen binnen Logitech. Samen werkt het team onophoudelijk aan het ontgrendelen van het potentieel van elke werkplek door middel van ergonomie en zorgvuldig onderzoek naar werknemersgezondheid. Ga voor de recentste tips en onderzoeken van Logitech over werknemersgezondheid naar [Logitech.com/ergo/wellness-tips.html](https://www.logitech.com/ergo/wellness-tips.html)

## Voor lichamelijke gezondheid

Een goed ingerichte werkplek thuis is veilig, goed verbonden en ergonomisch. Welke ergonomische technologie nodig is om de lichamelijke gezondheidsuitdagingen bij langdurig thuiswerken aan te gaan, hangt af van verschillende factoren.

Naast de demografische verschillen die werknemers zelf al aangeven, kan het voor IT-managers handig zijn om de werknemers te vragen wat ze nog nodig hebben. Onderzoeken van **Logi Ergo Lab** hebben bijvoorbeeld aangetoond dat vrouwen over het algemeen een hogere spieractiviteit hebben dan mannen bij het gebruik van een muis of bij het typen.<sup>17</sup>

Dergelijk werknemersspecifiek onderzoek zal kennis opleveren die nodig is om producten met een grotere mate van personalisering in te voeren, waarbij rekening wordt gehouden met lichaamsbouw, zoals [handgrootte](#), [schouderbreedte](#) en zelfs links- of rechtshandigheid.

Volgens een onderzoek van Washington State Department of Labor and Industries (DLI) hebben ergonomische aanpassingen tot 75% minder verloren werkdagen en 48% minder verloop geleid.<sup>9</sup>



## Voor de geestelijke gezondheid

Hoewel IT-managers de geestelijke gezondheid van hybride werknemers niet direct kunnen ondersteunen, kunnen ze wel de belemmeringen verminderen om hun werk probleemloos gedaan te krijgen.

In ieder geval kan de stress rond technische problemen worden verminderd door potentieel overweldigde werknemers uit te rusten met hardware die [werkt tijdens het opladen](#), te zorgen voor [draadloze connectiviteit van professionele kwaliteit](#) en [softwaregestuurde hulpmiddelen](#) te selecteren die een workflow stroomlijnen op basis van de persoonlijke voorkeur van de eindgebruiker.

Onderschat ook niet de waarde van het communiceren van de redenen achter technologische veranderingen op de werkplek die met 'zachte vaardigheden' te maken hebben. Een van de belangrijkste drijfveren voor werknemers om zich thuis te voelen op het werk is 'zich op één lijn voelen met het doel, de missie en de waarden van de organisatie', aldus het Global Human Capital Trends-onderzoek van Deloitte uit 2020.<sup>16</sup>

Het uitrusten van externe werkplekken met technologie die prioriteit geeft aan bijvoorbeeld milieuverantwoordelijkheid of inclusieve en ergonomische ontwerpprincipes kan bredere doelstellingen van geestelijke gezondheid ondersteunen door externe werknemers zich sociaal en emotioneel betrokken te laten voelen bij hun werkgemeenschap, zelfs als ze niet persoonlijk bij elkaar kunnen zijn.

## Wat is een getransformeerde werkplek?

De IT-managers van vandaag hebben de taak zich te buigen over de problemen en mogelijkheden van hybride werken (ook op afstand) op de lange termijn. Uit onderzoek blijkt dat het steeds belangrijker wordt werknemers uit te rusten met werkplektechnologie die is afgestemd op hun gezondheidsbehoeften en werkstijlvoorkeuren.

Sinds het begin van de pandemie heeft 37% van de werknemers wereldwijd aangegeven dat ze graag zouden zien dat hun werkgevers prioriteit geven aan betere geestelijke en lichamelijke gezondheidszorg.<sup>18</sup> Hun groeiende interesse in deze gezondheidsgerelateerde prioriteiten kan ook worden gebruikt om meer mogelijkheden te bieden voor de aanschaf van werkplektechnologie, of het nu gaat om een vergoeding voor ergonomische werkplekhulpmiddelen of het inzetten van verschillende technologieën om de inspanningen van het bedrijf op het gebied van werknemersgezondheid te verbeteren.

## Een model voor werkplekonderzoek

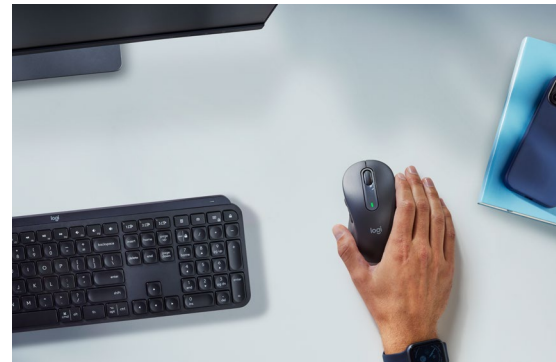
Bij het bepalen van welke werkplekveranderingen prioriteit zouden moeten hebben in een transformatie ten behoeve van werknemersgezondheid, denk dan na over het volgende: wat stoort u het meest aan uw thuiswerkplek? Deze vraag werd aan een groep werknemers tussen de 25 en 40 jaar gesteld in het kader van een kwalitatief onderzoek dat ZHAW, een toonaangevende universiteit voor toegepaste wetenschappen in Zwitserland, in samenwerking met Logitech heeft uitgevoerd.

Uit de antwoorden van de deelnemers bleek dat lichamelijke uitdagingen een bron zijn van talloze frustraties. 'Geluidsoverlast' was het meest genoemde pijnpunt en slechte verlichting en lichamelijke pijn in de rug, nek, ogen en pols stonden ook bovenaan de lijst. Technische lastposten waren onder meer het moeten opladen van apparaten en trage laadtijden.<sup>19</sup>

Als u zelf ooit een van deze pijnpunten hebt ervaren tijdens het thuiswerken, weet u maar al te goed dat deze frustraties uw welzijn kunnen beïnvloeden. Net als een papiersnee kan zelfs een kleine technische of lichamelijke irritatie je al vertragen.

De effectieve variabelen waarmee rekening moet worden gehouden bij het inrichten van een getransformeerde werkplek, van het app-gebruik en de handgrootte van een werknemer tot werklocatie en apparaattype, kunnen binnen uw eigen organisatie worden onderzocht en gedocumenteerd.

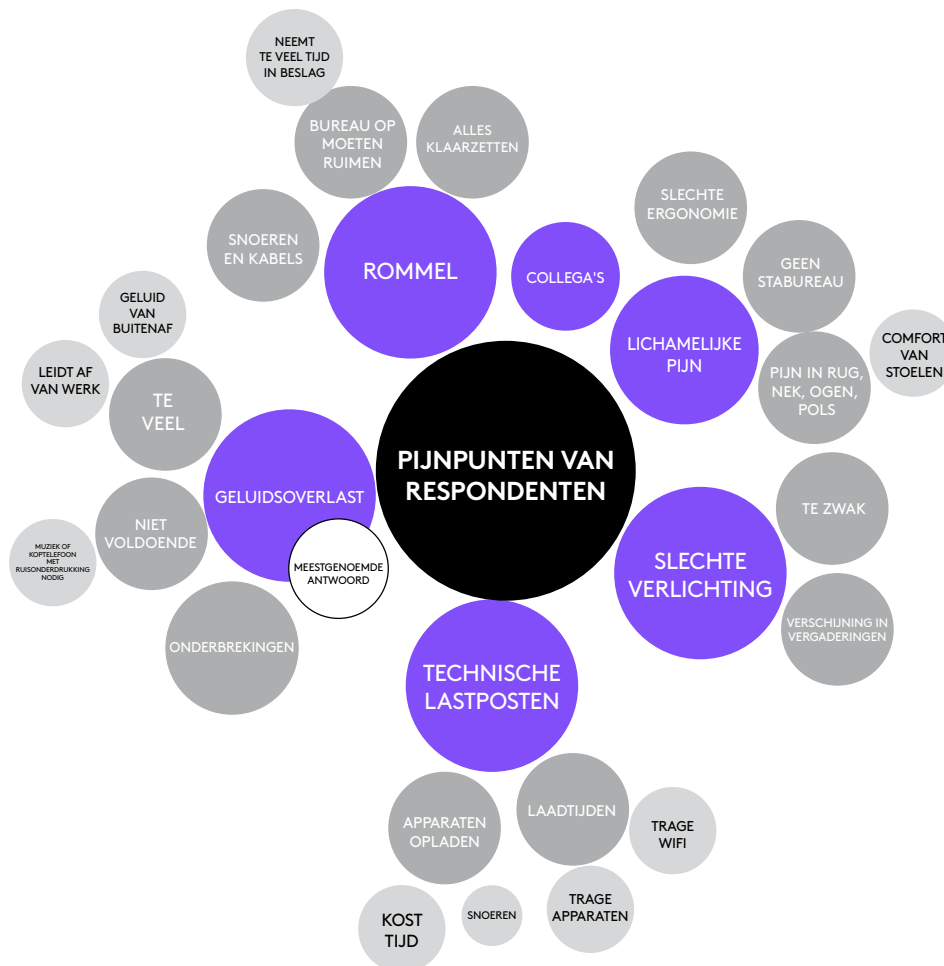
Zo vroegen onze projectonderzoekers bijvoorbeeld aan respondenten uit dertien verschillende landen om een vragenlijst met open vragen en meerkeuzevragen in te vullen over hun ervaring met hun werkplek, om deel te nemen aan een aanvullend interview en om een foto van hun werkplek (gedefinieerd als elke andere werklocatie dan hun vaste kantooropstelling) te uploaden.



**'Het toetsenbord en de muis zijn vaak het toegangspunt naar de digitale wereld.'**

Lars Lauridsen

Senior Global Product Manager  
Logi Ergo Lab





Op basis van deze drie bronnen (antwoorden op de vragenlijst, antwoorden binnen de interviews en de verstrekte foto's) waren de onderzoekers in staat om verschillende gebruikerspersona's en -reizen te construeren om toekomstige discussies over de behoeften wat betreft een goede werkplek te onderbouwen.

Door het ontdekkingsproces van het project konden de onderzoekers niet alleen de eerder genoemde pijnpunten identificeren, maar ook ontdekken wat de respondenten al fijn vonden aan hun huidige werkplek. ('Muziek en geluid' werd genoemd als het meest bevorderlijk voor creativiteit en productiviteit.)

Het onderzoek bracht unieke eindgebruikerservaringen en verrassende werkplekmogelijkheden ter ondersteuning van lichamelijk comfort, en zelfs geestelijke en sociale gezondheid, aan het licht.

Wanneer u dit onderzoeksmodel in uw eigen bedrijf uitvoert, kan dit IT-managers helpen de unieke behoeften/uitdagingen van werknemers voor hun ideale werkplek beter te begrijpen en uw eigen verrassende mogelijkheden aan het licht te brengen. Het uitwerken van de mensgerichte gebruikersreis en het identificeren van afdelingsoverstijgende werkplekstrategieën kan u helpen de gezondheid en productiviteit van de werknemers binnen uw bedrijf beter te ondersteunen.



'Muziek en geluid' bleek het meest bevorderlijk te zijn voor creativiteit en productiviteit.

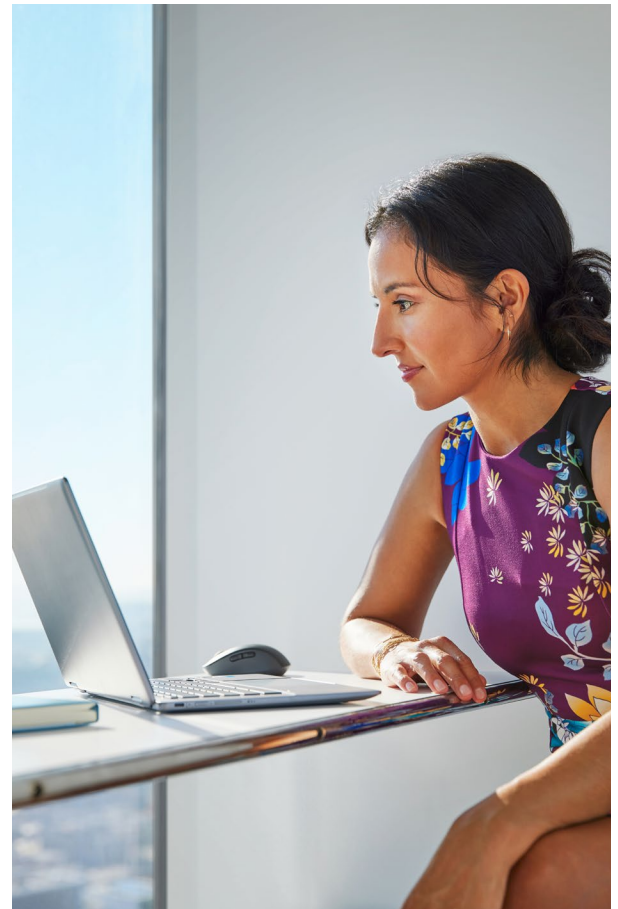
## AANVRAAG VOOR WERKPLEKFOTO

Om toestemming en de beste resultaten te krijgen, kunt u het volgende doen:

- Vertel respondenten waarom de foto onderdeel uitmaakt van uw onderzoek.
- Informeer hen over wie er binnen het bedrijf de foto's te zien krijgt en of u deze zal verwijderen zodra het onderzoek is afgerond. Met andere woorden: stel uw werknemers van tevoren gerust over eventuele zorgen die zij hebben over de mogelijkheid dat IT-teamleden en/of managementleden hun werkplek gaan controleren. (Er mogen natuurlijk geen consequenties zijn voor een rommelige werkplek!)
- Geef aan waarom het belangrijk is dat ze een foto sturen die precies weergeeft hoe hun werkplek eruitziet op een typische werkdag, dus inclusief rommel, eten of spullen die niet met werk te maken hebben. Geef voorbeelden van details waar u naar op zoek bent, namelijk mogelijkheden om technologie en hulpmiddelen in te zetten om hen te helpen zich beter te voelen tijdens het werken.

## VRAGENLIJST EN INTERVIEWPROMPTS

- Beschrijf uw werkomgeving en dagelijkse routine.
- Wat vindt u fijn en niet zo fijn aan uw persoonlijke werkplek? Waarom?
- Welk apparaat voegt de meeste waarde toe aan uw werkplek thuis?
- Welke accessoires, toepassingen en software gebruikt u elke dag?
- Hebt u nog tips voor efficiënter thuiswerken?
- Hoe ziet u uw persoonlijke werkplek over vijf jaar? Als u een toverstaf had, wat zou u er dan aan veranderen/toevoegen?



## De nieuwe logica van werken

Het huidige evoluerende bedrijfslandschap heeft veel nieuwe eisen gesteld aan de IT en het voorspellen van een duurzame technologiestrategie kan hierdoor zeer ingewikkeld lijken. Maar getransformeerde werkplekken die zowel de lichamelijke als de geestelijke werknemersgezondheid ondersteunen, zijn een duidelijke stap in de richting van productiviteit en zakelijk succes op de lange termijn. Om deze nieuwe benchmark in de toekomst van het werklevens te bereiken, moet u onthouden dat niet iedereen dezelfde schoen past.

Logitech voor zakelijk gebruik biedt een breed scala aan oplossingen voor elke werkplekbehoefte en heeft de expertise om ook uw IT-team te ondersteunen. Neem vandaag nog contact met ons op om te bespreken hoe muizen en toetsenborden van professionele kwaliteit de nieuwe logica van werken kunnen bevorderen.

Verken het volledige  
productaanbod van Logitech  
voor zakelijk gebruik op  
[Logitech.com/business](https://www.logitech.com/business)

# logitech

### Footnotes:

- 1 "Why Working from Home Will Stick," N. Bloom, J.M. Barrero, S.J. Davis, National Bureau of Economic Research, 2021. <https://wfhresearch.com/wp-content/uploads/2021/04/w28731-3-May-2021.pdf>
- 2 "Crash and Burnout: Is Workplace Stress the New Normal," Wrike, 2018. <https://www.wrike.com/blog/stress-epidemic-report-announcement/>
- 3 "Burn-out an 'Occupational Phenomenon': International Classification of Diseases," World Health Organization, 2019. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- 4 "Employee Wellbeing is Key for Workplace Productivity," Gallup, 2021. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>; and "The Overlooked Consequences of Today's Burnout Problem," Forbes, 2019. <https://www.forbes.com/sites/janbruce/2019/06/06/overlooked-consequences-burnout-problem/?sh=42ba14d65b58>
- 5 "The Great Exhaustion," McKinsey & Company, 2021. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/five-fifty-the-great-exhaustion>
- 6 "What's Behind the Great Resignation? Blame Burnout," HR Executive, 2021. <https://hrexecutive.com/whats-behind-the-great-resignation-blame-burnout/>
- 7 "Teleworking During the COVID-19 Pandemic and Beyond," International Labour Organization (ILO), 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms\\_751232.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf)
- 8 "The Benefits of Working From Home," Airtasker, 2020. <https://www.airtasker.com/blog/the-benefits-of-working-from-home/>
- 9 "The Business Case for Implementing an Ergonomics Program," The Ergonomics Center, NC State University, 2021. [https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl\\_q2\\_2021/](https://www.ergocenter.ncsu.edu/ergohowl_q2_2021/)
- 10 "Ergonomics and Remote Worker Behavioral Health," Risk Management Magazine, 2021. <https://www.rmmagazine.com/articles/article/2021/08/19/ergonomics-and-remote-worker-behavioral-health>
- 11 "Work From Home and Musculoskeletal Pain in Telecommunications Workers During COVID-19 Pandemic: A Pilot Study," Azra Huršidić Radulović, Roko Žaja, Milan Milošević, Bojana Radulović, Ivica Luketić, Tajana Božić, 2021. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34587664/>
- 12 "Estimated Costs of Occupational Injuries and Illnesses and Estimated Impact on a Company's Profitability Worksheet", Occupational Safety and Health Administration, United States Department of Labor. <https://www.osha.gov/safetypays/estimator>
- 13 "Global Employee Health Study," Aetna International, 2020.
- 14 2020 Behavioral Health Impact Update, The Standard, 2020. <https://www.standard.com/employer/behavioral-health-resource-center>
- 15 "Survey Provides Insights into Priorities Companies Place on Employee Well-Being," Forbes, 2022. <https://www.forbes.com/sites/edwardsegal/2022/01/24/survey-provides-insights-into-priorities-companies-place-on-employee-wellbeing/?sh=401f531a429e>
- 16 "The Social Enterprise at Work: Paradox as a Path Forward," Deloitte Global Human Capital Trends Report, 2020. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/technology-and-the-social-enterprise.html>
- 17 Bedrijfseigen prototypeonderzoek door Logitech Ergo Lab, 2020.
- 18 "Poll: What Workers Want in 2022," Ceridian/Harris, 2022. <https://www.ceridian.com/blog/2022-poll-what-workers-want>
- 19 "Innovation Project: Beyond Mice and Keyboards," ZHAW, Jacqueline Burkhardt, Jazmin Diaz Martinez, Jakob Gideon, Scott Kelso Oliver, Longshen Li, begeleid door Albena Björck en de Logitech-bedrijfseenheid Creativiteit en productiviteit, 2021.
- 20 "Across the Globe, Workers Want a Hybrid Work Model," Gensler, 2020. <https://www.gensler.com/blog/across-the-globe-workers-want-a-hybrid-work-model>

© 2022 Logitech. Logitech, Logi, Logi Bolt en het Logitech-logo zijn handelsmerken of gedeponeerde handelsmerken van Logitech Europe S.A. en/of zijn dochterondernemingen in de Verenigde Staten en andere landen.

Logitech  
7600 Gateway Blvd.  
Newark, CA 94560- 9998  
Verenigde Staten

NASDAQ: LOGI