

Bring Your Own – smartphones-

2011 wordt wel het jaar van de tablet genoemd. De smartphone is al wat langer in gebruik, zowel privé als zakelijk. Maar hoe moet je als organisatie met dergelijke gadgets omgaan? Vaak leidt deze vraag tot heftige discussies over de zakelijke inzetbaarheid van de mobile devices en de condities waaronder dat het beste zou kunnen. Tegelijkertijd doet Het Nieuwe Werken langzaam zijn intrede, waarbij de essentie ligt op het vlak van medewerkertevredenheid en flexibiliteit. Komt ú eruit?

door Ruud Kramer*

Om alle ict-middelen maar meteen een nederige positie te geven in deze discussie: zij zouden zakelijk gezien nooit een doel moeten vormen, maar een middel tot het bereiken van een doel. De werkelijkheid is echter vaak anders. In menig organisatie wordt vanuit de directie aan de ict-afdeling opdracht gegeven aansluiting van de tablet 'even te regelen'. Dan is 'meedoen' het doel. Daar komt bij dat de meeste organisaties het lastig vinden om tijd vrij te maken om met alle stakeholders na te denken over de langeretermijnvisie. Eén ding kleurt in ieder geval die 'stip aan de horizon': de wereld wordt hoe langer hoe mobieler. Het mobiel internetgebruik is binnenkort meer dan via vaste apparaten en de pc-verkoop in West-Europa daalt met 19 procent, volgens Gartner als gevolg van de opkomst van tablets en smartphones.

De behoefte

Mobiele professionals werken al langer volgens de vier *any's* (*any place, any time, any device en any network*). Met Het Nieuwe Werken, waarbij een factor 0,6 à 0,7 werkplek/fte gehanteerd wordt, zal de behoefte aan mobiele spraak- en dataoplossingen breder in de organisatie doordringen. Natuurlijk vraagt dat extra investeringen, maar die lijken zich gemakkelijk terug te verdienen. Niet alleen kunnen medewerkers in hun privéomgeving en -tijd zakelijke werkzaamheden verrichten, volgens recent onderzoek doen zij dat ook. Zo zegt 55 procent van de bezitters van mobiele apparatuur (smartphone, tablet, laptop) meer dan tien uur per week extra te werken. Over de wenselijkheid daarvan, zeker op de lange termijn, zal een HR-afdeling of OR zorgvuldige afwegingen moeten maken. In hetzelfde onderzoek geeft 64 procent van dezelfde groep wel aan een verbeterde privé-werkbalans te ervaren.

Als onderdeel van Het Nieuwe Werken geeft dit voor de huidige en toekomstige medewerkers bovendien een positieve impuls aan het imago van de organisatie. Er is dus

alle reden om serieus werk te maken van formeel beleid ten aanzien van smartphones en tablets.

Fiscale (on)mogelijkheden

Met ingang van 1 januari 2011 is er een nieuwe regeling voor de onkostenvergoedingen aan werknemers, de zogenaamde werkkostenregeling. Werkgevers kunnen voor 2011, 2012 en 2013 nog kiezen voor deze nieuwe regeling of de oude regelingen van belastingvrije vergoedingen en verstrekkingen. In beide regelingen zijn er dezelfde afspraken gemaakt over het belast of onbelast verstrekken van computer- en communicatieapparatuur aan werknemers. Computers en laptops mag een werkgever belastingvrij verstrekken of vergoeden, mits deze zaken voor meer dan 90 procent zakelijk gebruikt worden. Communicatiemiddelen, zoals een telefoon, mag de werkgever belastingvrij vergoeden indien deze apparaten voor meer dan 10 procent zakelijk gebruikt worden.

De Belastingdienst gaat ervan uit dat sprake is van een communicatiemiddel als het beeldscherm een diagonaal heeft van niet meer dan 7 inch (17,78 cm). Dit betekent dat een BlackBerry en een iPhone wél als communicatiemiddel gelden en de meeste tablets volgens deze definitie niet. Wel staat het werkgevers vrij om aannemelijk te maken dat een specifiek apparaat met een groter scherm toch een communicatiemiddel is. De werkgever kan ervoor kiezen om vooraf deze stellingname met de fiscus te overleggen om eventuele correcties achteraf bij belastingcontroles te voorkomen. De fiscus is echter niet snel bereid vooraf goedkeuring te geven op dergelijke uitzonderingen.

De Belastingdienst gaat ervan uit dat sprake is van een communicatiemiddel als het beeldscherm een diagonaal heeft van niet meer dan 7 inch (17,78 cm). Dit betekent dat een BlackBerry en een iPhone wél als communicatiemiddel gelden en de meeste tablets volgens deze definitie niet. Wel staat het werkgevers vrij om aannemelijk te maken dat een specifiek apparaat met een groter scherm toch een communicatiemiddel is. De werkgever kan ervoor kiezen om vooraf deze stellingname met de fiscus te overleggen om eventuele correcties achteraf bij belastingcontroles te voorkomen. De fiscus is echter niet snel bereid vooraf goedkeuring te geven op dergelijke uitzonderingen.

BYO versus CYO

Er wordt vooral gesproken over *Bring Your Own of Bring Your Own Device*. Daarmee wordt bedoeld dat werknemers hun eigen privéapparatuur meenemen en gebruiken in hun zakelijke omgeving. Bij *Choose Your Own*

Bring Your Own Device	Choose Your Own Device
Privéaanschaf	Apparatuur van de werkgever
100 procent eigen keuze	Werkgever bepaalt keuzemogelijkheid
Kennisopbouw in privétijd	Leertijd (deels) werktijd
Self support: support op de dienst i.p.v. device	Support is nog mogelijk
Continuïteit is privéverantwoordelijkheid	Continuïteit verantwoordelijkheid werkgever

en tabletsbeleid?

wordt medewerkers een ruime keuze geboden uit door de werkgever bepaalde apparatuur. Beide varianten hebben hun voor- en nadelen. Wanneer de keuzemogelijkheden ruim genoeg zijn, is het voordeel in ieder geval dat de gebruiker zelf heeft gekozen wat voor hem/haar het beste werkt, en niet, zoals in het verleden, wordt 'opgezadeld' met de keuze van de ict-afdeling.

Bring Your Own is eigenlijk een logisch gevolg van *consumerization*. Door deze trend te omarmen kan de ict-afdeling zich richten op de continuïteit van de service (bijvoorbeeld *unified communications*) in plaats van op de veelheid aan devices. Aangezien de werkgever belang heeft bij de continuïteit van het gebruik van de service is het in geval van verlies of diefstal wel aan te raden een leentoestel beschikbaar te stellen.



Managed, Unmanaged en Hybride

In verband met de informatiebeveiliging en de zogenaamde *security policies* kun je – afhankelijk van het dreigingsprofiel – een tweedeling aanbrengen: Managed (of controlled) en Unmanaged apparatuur.

Bij *Managed* wordt de smartphone, tablet of laptop door de ict-afdeling van de organisatie voorzien van veiligheidsmaatregelen, waarmee in geval van verlies of diefstal de informatie op afstand van het toestel kan worden verwijderd (*remote wipe*). Dan moet er wel vanuit het netwerk nog een verbinding mee te maken zijn. Bij een *Unmanaged* apparaat gebeurt dat niet.

Een *Hybride* variant is in opkomst. Hierbij wordt door het plaatsen van een klein stukje software (een app) een beveiligde zone op het privéapparaat gecreëerd, die gemanaged wordt door de ict-afdeling. Buiten die veilige zone – die ook wel *sandbox* genoemd wordt – is de gebruiker vrij om te doen en laten wat hij/zij wil. De betreffende app kan wel specifieke eisen stellen aan het OS van het apparaat, wat de keuzevrijheid enigszins zal beperken. Een dergelijke app kan zowel op een smartphone als op een tablet worden geïnstalleerd. Het is voor de fiscus aannemelijk te maken

dat deze app puur zakelijk is, zodat deze belastingvrij zal mogen worden verstrekt.

Positionering

Veel organisaties hebben last van de vrijwel autonome groei van apparatuur. Naast vaste zijn de mobiele telefoon-toestellen gekomen en daar bovenop smartphones. En zonder visie en beleid zijn er straks zowel tablets als laptops en desktop-pc's, die allemaal beslag leggen op dezelfde resources. In analogie met het *One Phone*-concept (slechts één telefoontoestel, vast of mobiel, per gebruiker), is het principe van een *One Device*-beleid het overwegen waard. Om het gewenste beleid in te richten is het goed om de verschillende apparatuur ten opzichte van elkaar te positioneren. Uitgaand van de functionele behoefte van medewerkers kan de apparatuurkeuze gemaakt worden.

Het Nieuwe Werken draait vooral om flexibiliteit. Gezien de toenemende mobiliteit zouden organisaties hun beleid gericht moeten hebben op een beweging van onder naar boven in deze matrix. Tevens dient bij de selectie van een unified communications-oplossing rekening te worden gehouden met een dergelijke verschuiving.

Medewerker centraal

Alle medewerkers zijn uniek en werken enigszins anders. Verlaat daarom het *One Size Fits All*-concept en zet de medewerker centraal. Geef medewerkers de vrijheid om – mede op basis van emoties – zelf het device te kiezen en concentreer je als werkgever op de juiste services. Want al die gadgets zijn niets zonder de juiste, zakelijke diensten c.q. apps.

Biedt gebruikers vrijheid in gebondenheid. Vrijheid om te kiezen stimuleert en motiveert een medewerker. Verbondenheid, in balans tussen virtueel op afstand en fysiek op het werk, bindt een medewerker op een comfortabele manier met de organisatie. Dát is Het Nieuwe Werken. Bring Your Own is slechts één stukje van de nieuwe werken-puzzel. De toenemende trend van consumerization kleurt de BYO-discussie feller in. Als een organisatie in staat is daarmee de werkcondities van individuele medewerkers te verbeteren, dan is de businesscase snel rond te maken. <



* Ruud Kramer is Principal Consultant Business Development bij Strict b.v. in Vianen. r.kramer@strict.nl

Fotografie: Paula Houtsmuller-Romain